
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

03354-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A., con código 12001322011986, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón de la Plana a 20 de julio de 2026

EL DIRECTOR TERRITORIAL

JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES SOCIEDAD ANÓNIMA
2026-2027

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Determinación de las partes	pág. 3
Principio no discriminación	pág. 3

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1	Ámbito Territorial	pág.4
Art. 2	Ámbito Funcional	pág.4
Art. 3	Ámbito Personal	pág.4

SECCIÓN 2ª. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Art.4	Vigencia	pág.4
Art.5	Duración, prórroga y denuncia	pág.4
Art.6	Compensación, absorción y garantía	pág.5
Art.7	Comisión paritaria de interpretación	pág.5
Art.8	Procedimiento de inaplicación de cond. trabajo	pág.6

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1ª. CONDICIONES GENERALES

Art. 9	Organización del trabajo	pág.7
Art. 9 Bis	Teletrabajo	pág.7
Art. 10	Cambios tecnológicos	pág.7
Art. 11	Publicaciones externas y especiales	pág.8

SECCIÓN 2ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12	Definición de tareas, funciones y grupos prof.	pág. 8
Art. 13	Movilidad funcional	pág.15
Art. 14	Personal de capacidad física disminuida	pág.15

SECCIÓN 3ª. PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES

Art. 15	Período de prueba	pág.15
Art. 16	Ascensos	pág.16

SECCIÓN 4ª. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 17	Jornada de trabajo ordinaria	pág.16
Art. 18	Horarios	pág.17
Art. 19	Vacaciones	pág.17
Art. 20	Festivos	pág.18
Art. 21	Permisos	pág.19

Art. 22	Guarda legal	pág.20
Art. 23	Maternidad-Paternidad	pág.20
Art. 23 bis	Lactancia	pág.23
Art. 24	Excedencia voluntaria	pág.24
Art. 25	Excedencia forzosa	pág.26

SECCIÓN 5ª. REGIMEN DE PERSONAL

Art. 26	Traslados	pág.26
Art. 27	Ceses	pág.26
Art. 28	Ausencias al trabajo	pág.26
Art. 29	Formación profesional, cultural y recreativa	pág.27

CAPÍTULO III. GARANTIAS

Art. 30	Garantías procesales	pág.27
Art. 31	Detención	pág.27

CAPÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES

Art. 32	Generalidades	pág.28
Art. 33	Faltas leves	pág.28
Art. 34	Faltas graves	pág.29
Art. 35	Faltas muy graves	pág.30
Art. 36	Sanciones	pág.31
Art. 37	Prescripción	pág.31

CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES

Art. 38	Derechos del Comité de Empresa	pág.32
Art. 39	Derecho de información, consulta y competencias	pág.32
Art. 40	Regulación de empleo	pág.33
Art. 41	Actividades sociales, culturales y recreativas	pág.33
Art. 42	Asambleas	pág.33
Art. 43	Sigilo profesional	pág.33
Art. 44	Comité de Seguridad y Salud	pág.33

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN 1ª. SALARIOS

Art. 45	Retribuciones	pág.34
Art. 46	Gratificaciones extraordinarias	pág.35
Art. 47	Paga de Marzo	pág.35
Art. 48	Antigüedad	pág.35
Art. 49	Horas extraordinarias	pág.35
Art. 50	Trabajo en domingos	pág.36
Art. 51	Pluses de Redacción	pág.37

SECCIÓN 2ª. OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 52	Gastos de desplazamiento	pág.38
Art. 53	Anticipos	pág.38
Art. 54	Ayudas	pág.38
Art. 55	Bolsa de estudios y guardería	pág.38
Art. 56	Seguro de vida	pág.39
Art. 57	Complemento I.T.	pág.39
Art. 58	Cesión de derechos propiedad intelectual	pág.39
Art. 58 bis	Protocolo de actuación ante catástrofes y fenóm.	pág.40
Art. 59	Adhesión al Acuerdo para solución de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana	pág.40
Art. 60	Derecho supletorio	pág.41
TABLAS SALARIALES		pag.42

DISPOSICIONES PRELIMINARES:

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, (en adelante RLT), actuando en su calidad de Comité de Empresa, asesorado por Comisiones Obreras y por la Dirección de la Empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (en adelante, PECSA), que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

PRINCIPIO NO DISCRIMINACIÓN.

Todas las menciones contenidas en este Convenio respecto a los trabajadores, empleados, colaboradores, profesionales, etc. deberán ser interpretadas como referidas a cualquier persona que preste servicios en esta empresa, con independencia de su género.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1ª.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente Convenio es de empresa, afectando su contenido a todos los centros de trabajo de PECSA en la provincia de Castellón, constituidos.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad de las actividades de PECSA, es decir, a la edición del diario Mediterráneo y demás ediciones periódicas o no periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que actúa al servicio de la empresa, quedando expresamente excluidos:

- Consejeros, Personal de Alta Dirección y Personal Directivo.
- Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, así como los gestores, asesores y auditores.

- c) Los corresponsales y colaboradores que tengan firmado un contrato civil con la empresa y en el que se excluya un contrato laboral.
- d) Los colaboradores a la pieza.
- e) Agentes comerciales y publicitarios que trabajen para PECSA y con libertad para representar a otras empresas.
- f) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios y contratadas por PECSA.

SECCIÓN 2ª.- VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Artículo 4.- VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor, el primer día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2.026.

Artículo 5.- DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA.

La duración del presente Convenio será de dos años, esto es, desde el 1 de enero de 2.026 hasta el 31 de diciembre de 2.027.

Y será prorrogado por años naturales salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión.

El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse antes del 1 de diciembre de 2.027.

Denunciado el Convenio, se procederá a la negociación del siguiente en la forma que a continuación se determina:

- Un máximo de nueve meses de negociación entre las partes.
- Un máximo de tres meses de negociación asistida por mediación.

Si tras la mediación no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje para la solución del conflicto en los términos previstos en el artículo 6 del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 9 de noviembre de 2017, o por el que le sustituya, en su caso. En este supuesto el Convenio, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, mantendrá su vigencia hasta la resolución arbitral.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensable y absorbible en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o norma legal existente.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio compuesta por 2 representantes elegidos por el Comité de Empresa, y 2 representantes designados por PECSA, pudiendo una u otra parte nombrar un asesor, para aquello que estimen oportuno.

La Comisión Mixta entenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución, de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

El procedimiento de actuación de la Comisión Mixta será el siguiente:

Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en el artículo 57 de este Convenio,

Artículo 8. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa pretenda descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET., la misma habrá de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportará la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial, y que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana, En el caso de no alcanzarse un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

La RLT, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

SECCIÓN 1ª.- CONDICIONES GENERALES.

Artículo 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La facultad de la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones corresponde a la Dirección de la Empresa, esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas establecidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter vigente en cada momento. En todo caso la Empresa vendrá obligada a consultar previamente con la RLT, cualquier modificación sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores.

Artículo 9 bis.- TELETRABAJO

Los constantes avances tecnológicos permiten que se pueda trabajar telemáticamente desde cualquier lugar sin necesidad de estar físicamente en el centro de trabajo habitual. Esto plantea nuevos retos, oportunidades y ventajas para organizar el tiempo de trabajo.

El teletrabajo se efectuará cuando la producción lo permita, y por acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

En materia de desconexión digital, la empresa se ajustará a la legislación y normativa vigente sobre la misma. Se realizará por la empresa y la RLT un seguimiento sobre su cumplimiento.

Artículo 10.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

En relación con las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo motivadas por cambios tecnológicos u otros motivos, la Empresa velará, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la RLT podrá participar en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

En el supuesto de producirse excedentes de plantilla, la Empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones de la Empresa, en la medida de lo posible, ofreciendo en este caso a los trabajadores cursos de formación para su adaptación.

Los excedentes pasarían a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo sería cubrir todas aquellas plazas que se pudieran crear en el futuro, con preferencia a las excedencias voluntarias.

Toda formación designada por la empresa correrá a cargo de esta y contará como tiempo de trabajo.

Artículo 11.- PUBLICACIONES EXTERNAS Y PUBLICACIONES ESPECIALES.

1.- Tendrán la consideración de Publicaciones Externas, aquéllas en las que la empresa editora no sea Promociones y Ediciones Culturales, S.A.

2.- La necesidad de realizar trabajos para Publicaciones Externas por parte del personal de Redacción (maquetas y redactores), siempre que se realicen cuando hayan finalizado su trabajo efectivo, serán retribuidas como horas extraordinarias.

3.- Las publicaciones que edita PECSA., al margen del Periódico Mediterráneo, son función de la Sección de Ediciones Especiales. En caso que dicha sección, por acumulación de tareas, necesitará apoyo de redactores de otras secciones. Nunca podrá exceder de la jornada laboral.

4.- Este acuerdo entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio Colectivo, no teniendo carácter retroactivo.

5.- Respecto al límite máximo de horas extraordinarias autorizadas se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12.- DEFINICIÓN DE TAREAS, FUNCIONES Y GRUPOS PROFESIONALES La clasificación del personal por áreas de actividad, será la siguiente:

A) Administración:

Área formada por aquel personal, que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el control administrativo de la empresa.

El personal de administración se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

A.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades administrativas y burocráticas, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

A.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

A.3) Oficial de 1ª administrativo. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones administrativas.

A.4) secretaria de Dirección. - Es la persona que, bajo la dependencia de la Gerencia de la empresa, realiza funciones de secretaría y apoyo a la Administración.

Grupo profesional 5:

A.5) Oficial de 2ª administrativo. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares administrativas, de estadística,

contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

A.6) Auxiliar administrativo. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª administrativo, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

B) Servicios Generales:

Grupo profesional 6:

B.2) Ordenanza. - Es el personal subalterno cuya misión consiste en realizar recados, trabajos sencillos de oficina y los encargos encomendados, así como distribuir la correspondencia y la información escrita que le sea encomendada por sus superiores, así como atender la centralita y la recepción nocturna.

B.3) Telefonista / Recepcionista. - Es el personal que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos y atender la recepción. Supuesta la no saturación de su tarea podrá realizar labores administrativas, que no excedan, en iniciativa y responsabilidad, a las de auxiliar administrativo.

B.4) Encargado de almacén. - Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos. Embalar bultos; Tareas sencillas de carga y descarga de mercancías.

C) Publicidad:

Área formada por aquel personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones comerciales y de publicidad, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad comercial de la empresa.

El personal del área comercial se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

C.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades comerciales y de Publicidad, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

C.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

C.3) Oficial de 1ª Publicidad. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones comerciales.

Grupo profesional 5:

C.4) Oficial de 2ª Publicidad. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares comerciales, de estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

C.5) Auxiliar Publicidad. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª comercial, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

D) Distribución:

Área formada por aquel personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de distribución comercial del diario "Mediterráneo" y otros productos elaborados por la empresa, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad de distribución de los productos de la empresa.

El personal del área de distribución se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

D.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que, bajo la dependencia de la Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las actividades de distribución, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

D.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

D.3) Oficial de 1ª de Distribución. - Es el personal con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones de distribución.

Grupo profesional 5:

D.4) Oficial de 2ª de Distribución. - Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación al Jefe de Departamento u oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares de distribución, estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, así como el manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

D.5) Oficial de 3ª de Distribución. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª de distribución, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

E) Redacción:

Área formada por aquel personal que a las órdenes del director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que establece, crea, selecciona, prepara, redacta edita o confecciona la información, y demás producciones gráficas realizadas por la empresa.

El personal del área de redacción se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

E.1) Redactor Jefe. - Es el periodista que coordina la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante la Dirección. Por delegación del director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de redacción. Igualmente asumirá la responsabilidad de cada una de las secciones que conformen el diario en ausencia de los correspondientes Jefes de Sección, cuando dichas ausencias no sean superiores a cuatro días consecutivos y en períodos vacacionales.

Grupo profesional 2:

E.2) Redactor Jefe de Sección. - Es el periodista que asume la responsabilidad de un bloque de información del diario.

Grupo profesional 3:

E.3) Redactor A.- Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual, de mesa o calle, de modo literario o gráfico, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada.

Se incluye en este apartado el Fotógrafo.

Equiparación de los redactores que no cobran el plus especial con el resto que si lo cobran.

E.4) Redactor B.- Es el que realiza idénticas tareas que el Redactor A pero con una experiencia profesional inferior.

E.5) Oficial de Primera. Persona que asume funciones diversas no definidas expresamente en otros apartados de esta Sección. Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones de archivo y documentación; tareas de apoyo a la redacción (control asistencias del personal de redacción bajas, vacaciones, asuntos propios y días acumulados). El control de las colaboraciones externas (valoración artículos y fotos). También organiza y realiza durante la época escolar las visitas culturales a las instalaciones.

Se equiparán los coordinadores a la categoría profesional de jefes de sección.

Grupo profesional 6:

E.6) Redactor C. - Es el personal adscrito a redacción que, con una antigüedad inferior a doce meses, realiza funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones ni responsabilidad de redactor.

E.7) Documentalista. - Es el personal cuya misión es organizar el centro de documentación y archivo de la redacción.

F) Diseño:

Con el objetivo de optimizar la eficiencia y coordinación en el proceso creativo y productivo, se ha procedido a la unión de las anteriores secciones de Maquetación y Edición, consolidando así un equipo multidisciplinario con capacidades complementarias. A continuación, se establecen los roles y responsabilidades de los distintos grupos profesionales dentro de esta nueva estructura:

Grupo profesional 1:

F.1) Jefe de Departamento. - Bajo la dependencia del Director del periódico, asume el mando y la responsabilidad de la sección unificada, supervisando tanto las labores de maquetación como las de edición y producción en línea.

Grupo profesional 2:

F.2) Jefe de Sección. - Reportando al Jefe de Departamento Integrado, este profesional asume la dirección y responsabilidad de las subdivisiones de Maquetación y Edición, garantizando una integración fluida y eficiente de ambas áreas.

Grupo profesional 4:

F.3) Oficial de 1ª de Diseño - Personal con capacidad técnica para llevar a cabo trabajos de maquetación y diseño gráfico. Integra también al personal con conocimientos informáticos especializados en fotografía, infografía, publicidad y tratamiento de textos, así como con capacidad técnica para llevar a cabo trabajos de maquetación y diseño gráfico.

F.4) Oficial de 2ª de Diseño. - Profesional con habilidades similares al personal del párrafo anterior, aunque sin dominar todas sus funciones.

Grupo profesional 6:

F.5) Oficial de 3ª de Diseño. - Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª de diseño, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

G) Departamento de Sistemas.

Sección formada por el personal que tiene a su cargo los equipos informáticos dedicados a la confección, reproducción y tirada de las ediciones elaboradas por la Empresa.

El personal de esta sección se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

G.1) Jefe de Departamento. - Es la persona que bajo la dependencia de Gerencia es especialista en equipos informáticos que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático, así como de la correcta utilización de los programas de aplicación, responsabilizándose del control y distribución del trabajo que realizan las distintas secciones.

Grupo profesional 2:

G.2) Jefe de Sección. - Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

G.3) Oficial de 1ª de Sistemas. - Es el técnico informático que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático, así como de la correcta utilización de los programas de aplicación y asistencia a los usuarios.

Grupo profesional 5:

G.4) Oficial de 2ª de Sistemas. - Es el informático capaz de realizar los análisis previos de los trabajos que se pretenden informatizar, realizando inclusive los programas de aplicación precisos.

Grupo profesional 6:

G.5) Oficial de 3ª de Sistemas. - Es el informático con los conocimientos técnicos suficientes pero que no posee la experiencia ni el dominio de los sistemas específicos de la producción que realiza trabajos propios de la sección, pero con una autonomía limitada.

Artículo 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Los trabajadores podrán realizar las funciones correspondientes a otro puesto de trabajo siempre que se encuentre encuadrado en el mismo grupo profesional, y de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a La RLT.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas sobre esta materia aplicables en la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones no incluido en los supuestos contemplados en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto se someterá a las reglas previstas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- PERSONAL DE CAPACIDAD FÍSICA DISMINUÍDA.

La Empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, percibiendo en todo caso el salario íntegro correspondiente al puesto de trabajo que ocupe.

SECCIÓN 3ª.- PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES.

Artículo 15.- PERIODO DE PRUEBA.

El ingreso del personal se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito. La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) De dos meses para los Técnicos Titulados.
- b) De un mes para los no titulados y los no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, interrumpirá el período de prueba, siempre que así se concierte por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 16.- ASCENSOS.

Todo el personal tiene derecho a cubrir las vacantes y a los ascensos. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá atender a las siguientes condiciones:

a) La empresa vendrá obligada a comunicar a la RLT las vacantes y ascensos que se produzcan, así como de los planes, previsiones y modalidades de contratación.

b) Realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores de la empresa aspirantes a la plaza. La antigüedad se estimará como mérito preferente en igualdad de condiciones.

SECCIÓN 4ª.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17.- JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.

La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.620 horas. Asimismo, la jornada semanal será de 36 horas.

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima legal.

El reparto de los turnos de trabajo en festivo se realizará de forma equitativa entre los trabajadores de cada sección.

1.- Administración/Publicidad/Servicios Generales/Distribución:

Horario de 8'30 h. a 14'00 h. y de 16'00 h. a 18'00 h, (u opcionalmente de 15'00 h. a 17'00 h), de lunes a jueves. Los viernes y la segunda semana de Pascua el horario será de 8'00 a 15'15 h, sin derecho al descanso por jornada continuada.

Además del viernes y la segunda semana de Pascua, se podrá realizar jornada continua un día a la semana, siempre que el calendario lo permita, y en todo caso, con lo que gerencia gestione con el departamento de administración.

En el período comprendido entre lunes y viernes de las Fiestas de la Magdalena se realizará un horario de 8'30 h. a 13'30 h., del 23 de diciembre al 5 de enero, de 8'30 h. a 14'00 h.

Entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año, Los trabajadores tendrán jornada continuada y se realizará en un horario de 8'00 h. a 15'00 h. No obstante, se considerará 15 minutos como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva.

El puesto de telefonista tendrá un horario rotatorio de lunes a viernes con los siguientes turnos, de 8 h. a 14'30 h. y de 14'30 h. a 21'00 h. Existirán turnos de guardia que el personal deberá cumplir en recepción, los sábados de 8 h. a 14 h., siempre que no sea festivo.

Se establece la libranza rotatoria de los viernes por la tarde, debiendo permanecer una persona de guardia no presencial en horario habitual de tarde.

2.- Redacción/Edición/Sistemas:

Jornada laboral de lunes a sábado, teniendo que existir, al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. No obstante, se considerará 15 minutos

como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva, comida o cena.

La jornada se desarrollará de lunes a sábado, salvo en las secciones afectadas por el trabajo en domingo, en las que tendrá plena validez el acuerdo específico para trabajo en domingos (Artículo 50).

Se eliminan las jornadas matinales de los sábados para Redacción con la obligación de cubrir actos matinales dichos días cuando fuera necesario.

Jueves santo, Nochebuena y Nochevieja no son laborables para redacción.

El trabajo en fines de semana en redacción seguirá una rotación de un fin de semana de cada cuatro, salvo acuerdo entre las partes, periodos vacacionales o casos específicos por su naturaleza informativa como la sección de Deportes.

Artículo 18.- HORARIOS.

Los horarios serán fijos y se harán públicos en el tablón de anuncios de cada sección o mediante comunicación escrita. En los casos de modificación de los horarios de trabajo existente, se estará a lo previsto en el artículo 41, apartados 2) y 3) del Estatuto de los Trabajadores y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa informar ante la Autoridad Laboral competente, la cual decidirá

Artículo 19.- VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de veintitrés días laborables, contados de lunes a viernes.

Las vacaciones podrán fraccionarse, para su disfrute, en dos períodos, con una fracción mínima de quince días y la otra por el resto de días, disfrutándose preferentemente entre mayo y septiembre.

Los trabajadores y trabajadoras a través de su representación y la dirección de la empresa acordarán un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones antes del 1 de abril del año corriente, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidas las necesidades productivas de la empresa.

Las vacaciones anuales no podrán compensarse en metálico, ni en todo ni en parte.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según los meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- FESTIVOS.

Los trabajadores tendrán derecho a las fiestas nacionales, autonómicas y locales que establezca el calendario laboral, sin que se puedan imputar dichos días al cómputo de los días de libranza correspondientes al trabajador. Cada uno de los días festivos trabajados dará derecho a un día y medio de descanso.

Los periodos de descanso obtenidos podrán ser acumulativos y disfrutarlos de una sola vez, durante el año, previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación mínima de 15 días.

La jornada de trabajo de los días festivos se realizará de forma continuada en horario de tarde, teniendo en cuenta que su aplicación estará sujeta a las necesidades informativas del momento.

El trabajo que se realice los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes se retribuirá mediante el complemento especial establecido para el trabajo en domingos. De igual forma se retribuirá el trabajo realizado los días de Jueves Santo, Nochebuena y Nochevieja por los trabajadores de la edición digital del periódico Mediterráneo.

El trabajo que se realice en estos días da derecho a 1,5 días de descanso.

Artículo 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por un periodo de 20 días naturales, por contraer matrimonio.
- b) Durante 4 días naturales ininterrumpidos en caso de adopción legal de un hijo/a.
- c) Cinco días de permiso retribuido: por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta segundo grado y convivientes.
- d) Cuatro días de permiso retribuido al año: por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se trata de un permiso que busca permitir atender situaciones familiares urgentes (se distribuirá por horas y podrá alcanzar hasta cuatro días al año).
- e) Cuatro días de permiso retribuido por el fallecimiento de los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad; y dos días de permiso retribuido por el fallecimiento de los restantes familiares de segundo grado con la salvedad fijada por necesidades de desplazamiento.
- f) Durante dos horas retribuidas de la jornada laboral, cuando la persona trabajadora acredite la necesidad de asistencia médica para un familiar de primer grado. No pudiendo realizar más de uno semanal, cuatro al mes y diez al año.
- g) Durante un día por traslado de domicilio. Si el traslado se efectúa a otra localidad, distante de la primera en más de 50 kilómetros, el permiso será de dos días.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta del médico de atención primaria o del especialista y/o realización de pruebas diagnósticas prescritas por aquellos, siendo obligación del trabajador, salvo casos excepcionales, señalar con anterioridad la visita, el horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa. Este permiso será retribuido.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

j) Durante un día por matrimonio de familiar hasta segundo grado. En caso de que el desplazamiento hasta dicho lugar sea superior a 250 Kilómetros el permiso será de dos días.

k) El trabajador tendrá derecho a un permiso, no remunerable por enfermedad de hijos, cónyuge o pareja de hecho, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma y la necesidad ineludible de su asistencia

l) Todo el personal tiene derecho a disfrutar de cuatro días durante el año por motivos particulares, previa solicitud por escrito y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas licencias sólo excepcionalmente, y previa justificación, podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones.

m) Los trabajadores podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses, cuya concesión estará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.

Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación. Para poder disfrutar de este permiso sin sueldo el trabajador ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. No se podrá solicitar otro permiso hasta pasado un año.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. GUARDA LEGAL

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- MATERNIDAD-PATERNIDAD.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para

la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de la Ley antes citada, el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos en que por estas circunstancias se opte por una reducción de jornada, la correspondiente reducción de salarios se practicará aplicando a la misma todos los conceptos salariales.

Se establece un nuevo "permiso parental" de ocho semanas hasta que el menor cumpla ocho años, que podrá utilizarse a tiempo completo o parcial y de forma continua o discontinua.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23 bis. - LACTANCIA.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del citado artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre en caso de que ambos trabajen.

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación se solicitará con 15 días de antelación y podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar. Será potestativa su concesión si no hubiesen transcurrido cuatro años al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la misma, si se hubiera solicitado y concedido por un plazo no inferior a un año, transcurrido éste podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, cumplidos estos requisitos por el trabajador, la empresa podrá reincorporarle al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia será potestativo de la empresa ampliarla por igual tiempo a solicitud del trabajador.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 25.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos públicos que imposibilite la asistencia al trabajo, previa justificación, podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. El reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente del cese en el cargo público.

SECCIÓN 5ª.- REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 26.- TRASLADOS.

En lo referente a traslados de personal, ambas partes se someten a la Legislación vigente en cada momento, excepto en los supuestos de movilidad geográfica que sólo podrá efectuarse por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. De los traslados se dará comunicación a la RLT.

Artículo 27.- CESES.

Todo trabajador puede, al cesar en la Empresa, someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de la RLT o del Sindicato al que esté afiliado.

Artículo 28.- AUSENCIAS AL TRABAJO.

En los casos de enfermedad común o accidente sea o no laboral, se estará dispuesto en el vigente artículo 129 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en los plazos y porcentajes señalados en dicho artículo y las disposiciones que lo complementan.

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a reincorporarse nuevamente a su puesto de trabajo una vez finalice su situación de incapacidad temporal siempre y cuando no pasen a situación de incapacidad permanente total o absoluta.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de ausencias lo analizará y podrá arbitrar las medidas que consideren oportunas.

Artículo 29.- FORMACIÓN PROFESIONAL, CULTURAL Y RECREATIVA.

La empresa dará facilidades para la formación profesional de los trabajadores de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Los trabajadores podrán acogerse a los permisos retribuidos necesarios para participar en los exámenes sin disminución de sus derechos, a razón de un día por examen acreditado. Los trabajadores podrán asimismo dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.

b) La empresa no pondrá dificultades a la asistencia a cursillos, o cualquier otro tipo de actividades que sean de interés para la formación profesional, siempre y cuando no obstruyan el funcionamiento normal del diario.

c) La Empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de Formación Continua que se consideren convenientes para mejorar sus conocimientos profesionales.

CAPÍTULO III. GARANTÍAS

Artículo 30.- GARANTÍAS PROCESALES.

Los gastos y costos de enjuiciamiento de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de PECSA, serán a cargo de la Empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la dirección del periódico o autorizada su publicación por la misma.

En los casos, en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena y similares), se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

Si, finalizado el contrato de trabajo, el trabajador tuviere pendiente los citados gastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Artículo 31.- DETENCIÓN.

Cuando el redactor sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo.

Asimismo, deberá proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La empresa no podrá obligar al redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO IV- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 32.- GENERALIDADES.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser siempre sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la RLT.

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

Artículo 33.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de material.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) La embriaguez no habitual.

Artículo 34.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 35.

e) Simular la presencia de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

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

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

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 35.- FALTAS MUY GRAVES.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas del apartado d) de artículo 33 y los apartados l) m) del artículo 34.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el presente artículo, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año y despido disciplinario.

Las sanciones por faltas muy graves, habrá de imponerlas la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador.

El interesado y la RLT tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la RLT. En caso de que proceda la graduación de la falta a la vista de las alegaciones de descargos formuladas, la empresa podrá imponer una sanción menor, tanto en su calificación como en los días de sanción.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de las Empresas y la RLT velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo.

Artículo 37.- PRESCRIPCIÓN. Anulación de las anotaciones desfavorables. Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Diez días, si se trata de faltas leves, veinte días para las faltas graves y sesenta días para las faltas muy graves desde su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO V- GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 38.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La RLT tendrá derecho a:

1.- Conocer detalladamente en la segunda semana de cada trimestre de la situación económica de la Empresa: costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

2.- Disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la empresa.

3.- Negociar convenios colectivos de la Empresa, y de ámbito superiores, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales de la Empresa.

En el curso de las reuniones de la RLT y de ésta con la empresa, la RLT podrá estar asesorada por expertos en las condiciones y en los casos que se acuerden.

4.- Reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

5.- Cada miembro de la RLT podrá disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Estas horas podrán acumularse a uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 39.- DERECHO DE INFORMACIÓN. CONSULTA Y COMPETENCIAS.

La RLT será informada, con carácter previo a su ejecución, por la Dirección de la Empresa sobre las siguientes cuestiones, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

Las reducciones de jornada.

El traslado total o parcial de las instalaciones.

Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

Los planes de formación profesional en la empresa.

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

Asimismo, deben ser informados previamente a la imposición de sanciones y emitirán un informe previo a la sanción.

De los cambios de puesto de trabajo por movilidad geográfica o funcional.

De no ser posible porque se demuestre que la urgencia del caso lo requiere, el plazo de preaviso de información contemplado en el presente artículo pasará a ser de quince días.

Artículo 40.- REGULACIÓN DE EMPLEO.

En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas técnicas, organizativas o de producción, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de la RLT y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de diez días, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 41.- ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y RECREATIVAS.

El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Artículo 42.- ASAMBLEAS.

El Comité de Empresa dispondrá de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo.

Estas asambleas deberán solicitarse a la dirección con 48 horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Artículo 43.- SIGILO PROFESIONAL.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo establecido en el Art. 65.2 del E.T., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Serán de aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad y Salud, en especial la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. En cumplimiento de dicha Ley, el Comité de Seguridad y Salud funcionará de acuerdo con lo dispuesto en ella, asumiendo las funciones propias de esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado, por los siguientes miembros con voz y voto:

- a) Los delegados de Prevención elegidos por y entre los miembros de la RLT.
- b) Los Trabajadores Designados por la Dirección de la Empresa, en el mismo número que los delegados de Prevención, uno de los cuales ejercerá de Presidente del Comité.

Podrán asistir con voz y sin voto, a las reuniones del Comité aquellos empleados que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la Empresa, bien por la representación legal del personal.

Las funciones de este Comité serán las contempladas por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las que, con carácter adicional, asuma el propio Comité para el mejor cumplimiento de sus fines.

En todo aquello que no se ha dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VI- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN 1ª.- SALARIOS.

Artículo 45.- RETRIBUCIONES.

1.- "Recuperación salarial pendiente: si el EBIT de la sociedad supera el importe de los 350.000 € en 2024, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades a la devolución del importe salarial suspendido y no devuelto hasta cancelar la deuda pendiente.

Una vez aplicado el párrafo anterior, si el EBIT de la sociedad supera el importe de los 350.000 € en 2025, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades a la devolución del importe salarial suspendido y no devuelto hasta cancelar la deuda pendiente.

En cualquier caso se establece un plazo máximo de cinco años, para la devolución progresiva del importe de la deuda, conforme a los siguientes porcentajes:

Primer año: 10% del importe de la deuda pendiente.

Segundo año: 15% del importe de la deuda pendiente.

Tercer año: 20% del importe de la deuda pendiente.

Cuarto año: 25% del importe de la deuda pendiente.

Quinto año: resto del importe de la deuda pendiente.

Las recuperaciones a que se refieren los párrafos anteriores son las cantidades adeudadas por la empresa en cuanto a los salarios de los años 2.019 y 2.021, por importe de 145.170,30.-€. Las recuperaciones siempre se harán efectivas en el primer trimestre del año correspondiente. Durante el ejercicio 2022 no se ha generado nueva deuda, por lo que no existen nuevas cantidades pendientes de recuperación a la finalización del anterior Convenio.

En todos los supuestos de liquidaciones definitivas se incluirá las cantidades dejadas de percibir fruto de los acuerdos de reducción pactados y no recuperados desde el 1 de enero de 2.012, hasta el fin de su relación laboral".

2.- Incremento salarial:

Aplicar un incremento del 3% sobre salario base y pluses (excepto los de complemento personal) en el año 2026. Dicho incremento es consolidable y se aplicará desde el 1 de enero de 2.026.

Aplicar un incremento del 2,50% sobre salario base y pluses (excepto los de complemento personal) en el año 2027. Dicho incremento es consolidable y se aplicará desde el 1 de enero de 2.027.

Artículo 46.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores percibirán dos pagas extras, equivalentes al total de percepciones. Las mismas se harán efectivas antes del día 20 de los meses de julio y diciembre. No tendrán consideración para

el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 47.- PAGA DE MARZO.

Asimismo, en el mes de marzo se recibirá otra paga cuya cuantía será el 8,8 % sobre el salario real percibido durante el año anterior; es decir sobre doce mensualidades más las gratificaciones de julio y diciembre. No tendrán consideración para el cálculo de esta paga las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 48.- ANTIGÜEDAD.

Se congela de forma definitiva la antigüedad, no generándose en el futuro ningún incremento salarial por el citado concepto. Los trabajadores mantendrán, a los efectos retributivos, la percepción salarial devengada por este complemento hasta julio de 2.012.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo lo pactado en Convenio.

2.- Dadas las características del trabajo periodístico que obligan a su terminación, la clasificación de las horas extraordinarias será la siguiente:

a) Obligatorias: Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Horas extraordinarias estructurales necesarias: Por motivos urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3.- La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35-5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 50.- TRABAJO EN DOMINGOS.

De común acuerdo entre la dirección de PECSA y La RLT, se continúa con el régimen de trabajo en domingos establecido en fecha 1 de enero de 1.988.

Dicho régimen de trabajo permite la salida del diario los siete días de la semana, teniendo cada trabajador sus descansos legales compensatorios.

El sistema de trabajo será el reflejado en los calendarios establecidos para cada una de las secciones y pactados con la RLT, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Antes de enero de cada año, deberán estar confeccionados los calendarios correspondientes al año entrante.

b) Los calendarios se ajustarán de tal forma que los trabajadores afectados realicen la misma proporción de jornadas y de domingos a realizar.

c) Una vez asignado a cada trabajador su calendario de trabajo con los días de trabajo y días de descanso, éstos serán fijos y no podrán ser modificados durante el año, salvo en los casos de incapacidad temporal y accidente, hasta un máximo de cinco veces al año.

d) Los días de descanso asignados a cada trabajador no podrán ser alterados unilateralmente ni por la empresa, ni por el trabajador salvo acuerdo de las partes.

e) Una vez confeccionados los calendarios por secciones, se establecerán los horarios que no podrán ser modificados durante el año, sin previo acuerdo entre la dirección de la empresa y La RLT.

f) En cada sección se determinará el sistema más conforme con la organización del trabajo, siendo los días de descanso los que figuran en los calendarios correspondientes.

Los Departamentos afectados por dicho régimen de trabajo son los siguientes:

- Departamento de Redacción.
- Departamento de Edición.
- Departamento Sistemas.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa solicitase a cualquier trabajador la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, manteniéndose la garantía prevista en el apartado c) En caso de aceptación por parte del trabajador se fijan las siguientes remuneraciones:

- En caso de que la suspensión de descanso sea en domingo dará derecho al cobro de la prima establecida más un día y medio de descanso.

- En caso de que la suspensión de descanso sea de lunes a sábado dará derecho a dos días de descanso compensatorio.

La retribución por este concepto será la fijada en las tablas salariales.

La cantidad contemplada en el párrafo anterior, se cobrará en su totalidad en los casos de accidente laboral y en los de incapacidad temporal hasta un máximo de cinco veces al año.

Asimismo, la cantidad contemplada en el párrafo anterior, se deberá tener en cuenta a los efectos de revisión salarial de cada año, y en la forma pactada.

Artículo 51.- PLUSES DE REDACCIÓN.

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 aquel en el que normalmente presta sus servicios.

1.- Plus de libre disponibilidad:

La Empresa concederá a los redactores un plus mensual por el cual y previo pacto con el director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, el redactor estará a la dispo-

sición de la Dirección, en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual sin que ello suponga prolongación sistemática de la jornada de trabajo. La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas.

2.- Plus de dedicación especial:

Los redactores que, previo su consentimiento, tengan reconocida la dedicación especial, deberán pactar estas condiciones por tiempo determinado, como máximo por un año, renovable si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretará en el correspondiente contrato firmado por ambas. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de su firma, pudiendo ser rescindido antes del término por simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes.

SECCIÓN 2ª.- OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Artículo 52.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.

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

a) La reserva de hotel y de los medios de transporte será realizada por la empresa, teniendo en cuenta que tanto el desplazamiento como el hospedaje sean adecuados a la categoría del trabajo a desarrollar.

b) De no ser posible realizar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento.

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

d) El abono del Kilometraje de vehículos propios se efectuará según la siguiente tarifa: Automóviles 0,32 €/Km.

e) La Empresa facilitará abonos de taxi o autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos.

Artículo 53.- ANTICIPOS.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que éstos puedan exceder del 80% del importe del salario convenio devengado.

Artículo 54.- AYUDAS.

Ayudas a las viudas y viudos de los trabajadores: la Empresa consultando a la RLT, estudiará los casos de las viudas y viudos de los trabajadores de PECSA que se encuentren en una necesidad.

Larga enfermedad, invalidez o similar: La empresa estudiará igualmente, la situación de los trabajadores que pasen a larga enfermedad o invalidez, y tratará, siempre que el caso lo reclame, de ayudarlos.

Artículo 55.- BOLSA DE ESTUDIOS Y GUARDERÍA.

La empresa establece una bolsa conjunta de ayuda para estudios, así como para los hijos de las personas trabajadoras, de 3.000 euros anuales. Las cantidades no distribuidas se acumularán hasta un tope máximo de 6.000 euros. La distribución de esta bolsa se efectuará por la empresa conjuntamente con la RLT, tras el examen de solicitudes que se presenten antes de finalizar el mes de octubre de cada año, dando prioridad a la formación de los trabajadores.

Una vez aprobada la distribución de la bolsa, la empresa adelantará al trabajador el importe que corresponda y posteriormente y en el plazo máximo de 15 días, justificará dicha asignación con las facturas correspondientes. Si no se justifica en este plazo de tiempo, se descontará del salario.

Las bolsas de ayuda económica establecidas en el Convenio no son transferibles entre sí.

Artículo 56.- 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, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente y se basará en los siguientes supuestos:

Un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070,85 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por incapacidad permanente absoluta.

Artículo 57.- COMPLEMENTO I.T.

La empresa complementará el salario a todos los empleados cuando se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, tanto derivada de enfermedad como de accidente, sea o no de trabajo. El complemento de la Compañía será el que proceda para alcanzar el 100% del salario bruto real del empleado durante el tiempo que dure la incapacidad.

Se entenderá como Salario Bruto real a la suma de los conceptos salariales fijos sin incluir los variables (horas extras, domingos, primas, incentivos, diferencias).

En cualquier caso, la redacción de este artículo y los derechos en él contenidos deben entenderse que respetarán siempre lo dispuesto en la redacción actualizada y vigente del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58.- CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.

Muy expresamente se conviene que el TRABAJADOR, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. y a cualquier otra empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece todos los derechos de explotación, entre ellos, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública (este derecho se entiende cedido para todos los actos previstos en el artículo 20.2 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual "TRLPI") y el derecho de transformación de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, "las Obras"), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A., y a cualquier otra empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, CD-ROM, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las Obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre las Obras que utilice PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. o cualquier empresa del grupo empresarial PRENSA IBÉRICA al que pertenece, se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el TRABAJADOR.

En los supuestos en que EL EDITOR ceda de forma individualizada las Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, EL TRABAJADOR será remunerado recibiendo el 50% del importe de dicha cesión. Se entiende por "terceros no pertenecientes al grupo empresarial PRENSA IBÉRICA", además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que GRUPO PRENSA IBÉRICA, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el TRABAJADOR será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras.

La empresa aportará en todo caso una bolsa económica de 2.300.-€ anuales para las personas trabajadoras en compensación por el trabajo compartido con otros periódicos y/o medios audiovisuales del grupo Prensa Ibérica, previstos en este artículo, que serán distribuidos por la empresa conjuntamente con la RLT.

Los departamentos de redacción, diseño y sistemas recibirán un 70 % adicional sobre la cantidad que le corresponda a cada uno de los trabajadores.

Artículo 58 bis.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS ADVERSOS

Las partes acuerdan elaborar, negociar y aprobar un Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos con el fin de establecer medidas específicas de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a situaciones de emergencia, catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 59.- ADHESIÓN AL ACUERDO PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 9 de noviembre de 2.017, o el que, en su caso lo sustituya, que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa PECSA y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

Artículo 60.- DERECHO SUPLETORIO.

Para todas aquellas cuestiones no contempladas en este Convenio, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico, siempre y cuando en cómputo global sean más favorables a lo establecido en este texto.

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A.
(42)

TABLA SALARIAL 2026, Incremento 3%

TABLA SALARIAL 2027, Incremento 2,5%

	1,03	1,025
	SALARIO CONVENIO MENSUAL 2026	SALARIO CONVENIO MENSUAL 2027
Administración		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Secretaria Dirección	1.665,72	1.707,36
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Auxiliar	1.076,83	1.103,76
Publicidad		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Auxiliar	1.076,83	1.103,76
Distribución		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Redacción		
Redactor Jefe	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Redactor A	1.784,46	1.829,07
Fotógrafo	1.784,46	1.829,07
Redactor B	1.593,88	1.633,73
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Redactor C	1.076,83	1.103,75
Documentalista	1.076,83	1.103,75
Diseño		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.784,46	1.829,07
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Sistemas		
Jefe Departamento	3.030,49	3.106,25
Jefe de Sección	2.230,60	2.286,37
Oficial 1ª	1.570,53	1.609,80
Oficial 2ª	1.230,69	1.261,46
Oficial 3ª	1.076,83	1.103,76
Servicios Generales		
Encargado Almacén	1.427,77	1.463,46
Ordenanza	1.076,83	1.103,76
Telefonista / Recepcionista	1.076,83	1.103,76

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (42)

COMPLEMENTOS Y PLUSES

	1,03	1,025
	2026	2027
Complemento dominical Redacción	148,26	151,96
Complemento dominical Sistemas	148,26	151,96
Complemento dominical Diseño	148,26	151,96
Plus libre disponibilidad	144,21	147,81
Plus especial	134,79	138,16
Complemento especial coordinador	226,46	232,12

PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (42)

HORAS

1,03	1,03	1,025	1,025
------	------	-------	-------

HORAS EXTRAS LABORABLES 2026	HORAS EXTRAS FESTIVAS 2026	HORAS EXTRAS LABORABLES 2027	HORAS EXTRAS FESTIVAS 2027
---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

Administración

Secretaria Dirección	23,10	26,39	23,68	27,05
Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Auxiliar	14,38	16,44	14,74	16,85

Publicidad

Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Auxiliar	14,38	16,44	14,74	16,85

Distribución

Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,38	16,44	14,74	16,85

Redacción

Redactor A	23,80	27,24	24,40	27,92
Fotógrafo	23,80	27,24	24,40	27,92
Redactor B	21,26	24,33	21,79	24,94
Oficial 1ª	21,78	24,88	22,33	25,50
Redactor C	14,38	16,44	14,74	16,85
Documentalista	14,38	16,44	14,74	16,85

Diseño

Oficial 1ª	23,81	27,23	24,40	27,91
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,39	16,44	14,75	16,85

Sistemas

Oficial 1ª	21,79	24,88	22,33	25,50
Oficial 2ª	16,95	19,37	17,38	19,86
Oficial 3ª	14,39	16,44	14,75	16,85

Servicios Generales

Encargado Almacén	19,79	22,59	20,29	23,15
Ordenanza	14,38	16,44	14,74	16,85
Telefonista / Recepcionista	14,38	16,44	14,74	16,85