

Convenio Colectivo de la empresa Diario Navarra Digital, S.L., de Pamplona

Boletín Oficial de Navarra número 127, de 1 de junio de 2021

CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO DE NAVARRA*Años 2020-2023***CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO DE NAVARRA, S.A.U.**

En Pamplona, a 31 de diciembre de 2020 se concierta el presente Convenio General entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO I*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre La Empresa “Diario de Navarra, S.A.U.” y las personas trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, con independencia de los cometidos encomendados.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Los que desempeñen funciones de Alto Consejo y los miembros de los Órganos de Administración, siempre que su actividad solo comporte la relación de cometidos inherentes a tales cargos.
- El Personal de Alta Dirección y en general, y no obstante su relación laboral común, el Personal Directivo de los distintos Departamentos de “Diario de Navarra, S.A.U.”
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los asesores y asesoras.
- Los/las corresponsales y personas colaboradoras con una relación civil o mercantil.
- Las personas colaboradoras a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con la Empresa.
- Los/las agentes comerciales o publicitarios que mantengan libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las Empresas afectas por el presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo de “Diario de Navarra, S.A.U.”, existentes actualmente, así como en aquellos de nueva creación.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

No obstante, los efectos económicos se generarán, resultarán de aplicación y serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2021.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

- I. El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.
- II. Denunciado el Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro Convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

- I. La organización del trabajo en la Empresa corresponde a la dirección de la misma.
- II. La plantilla, a través de sus representantes legales, tiene derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.
- III. En todo caso, la Empresa estará obligada a informar con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a la plantilla, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.
- IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 8. Formación Profesional.

- I. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de la Empresa, serán elaborados y organizados por la Dirección de Capital Humano, quien determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, los/las representantes de dichas personas podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

De conformidad con lo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación profesional para el empleo, la empresa deberá someter a las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales, a información de la Representación Legal de las personas trabajadoras en los términos y condiciones relacionadas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007. En caso de que surgieran dis-

- crepancias entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras, se procederá a lo dispuesto en el referido artículo.
- II. La Empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa, la plantilla tendrá derecho a:
 - a) La compensación del 100 % del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir aquellas personas trabajadoras cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.
 - b) La compensación del 50 % del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de la plantilla, siempre y cuando estos cursos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En caso contrario, esto es, cuando se realice dentro de la jornada ordinaria, la persona trabajadora deberá de recuperar las horas en el mismo tanto por cien.
 - c) En caso de que la iniciativa formativa partiera de una persona de la plantilla, y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa de la empresa.
 - III. El periodo de excedencia para cuidado de hijos o familiares será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su prestación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
 - IV. Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado e interesada justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo.

CAPÍTULO III

Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos

Artículo 9. Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

- I. La Dirección informará a la representación de las personas trabajadoras de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de Prensa Diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.
- II. La Empresa estará obligada a hacer entrega a la representación de las personas trabajadoras de las copias básicas de los contratos que formalicen.

Artículo 10. Periodo de Prueba.

- I. Los periodos de prueba, por grupos profesionales, serán los siguientes:
 - a) Grupo 1: ocho meses.
 - b) Grupos 2 y 3: cuatro meses.

- c) Grupo 4: dos meses.
 - d) Grupos 5 y 6: un mes.
- II. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones de la persona trabajadora en la Empresa.
- III. Durante el periodo de prueba, se tendrán los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.
- IV. Los contratos temporales tendrán los siguientes periodos de prueba:
- a) Grupo 1: cuatro meses.
 - b) Grupos 2 y 3: dos meses.
 - c) Grupo 4: un mes.
 - d) Grupos 5 y 6: 15 días.
- V. Los contratos temporales que se transformen en indefinidos no estarán sometidos a periodo de prueba.

Artículo 11. Igualdad de trato y oportunidades.

I. Declaración de intenciones:

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. La Dirección de la empresa junto con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, se compromete por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Con objeto de establecer una política de neutralidad corporativa que promueva unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad de creencias o ideologías de cualquier índole, se prohíbe manifestar, practicar ritos y/o exhibir en el trabajo todo tipo de símbolos que demuestren convicciones políticas, religiosas o filosóficas.

II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres:

Se adjunta como Anexo número 1 el Plan de igualdad acordado entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa con fecha 5 de noviembre de 2020.

Este Plan de Igualdad parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

El objeto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es:

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Por consiguiente, con la elaboración del mencionado plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 y el resto de normativa aprobada en relación a esta materia.

La Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, han negociado y acordado el citado Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

El referido Plan de Igualdad está integrado en los valores y en la cultura de la empresa.

Artículo 12. Contratación.

- I. La contratación de personas se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.
- II. A estos efectos, de conformidad con lo establecido en el plan de igualdad de aplicación en la empresa, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el capítulo V del presente Convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
- III. Cuando haya que proceder a realizar una contratación para cubrir una necesidad temporal, la empresa comunicará al Comité de Empresa el puesto de trabajo que debe cubrirse, así como el área y grupo profesional.

Así mismo, la empresa comunicará la necesidad temporal a los trabajadores que en ese momento estén de alta en la empresa con un contrato a tiempo parcial o con un contrato de duración determinada y posean titulación adecuada para cubrir el puesto en el área y grupo profesional en el que surja la necesidad.

En caso de que en el plazo de 24 horas desde la comunicación efectuada por la empresa ningún trabajador con contrato temporal o con contrato a tiempo parcial mostrase interés en cubrir el puesto temporal, la empresa podrá realizar contrataciones con personal ajeno a Diario de Navarra para atender esa necesidad temporal.

Artículo 13. Contrato de Obra o Servicio determinado.

- I. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- II. Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo, pero incierta.
- III. La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado, no pudiendo exceder de tres años su duración. Trascendido dicho plazo, se adquirirá la condición de persona trabajadora fija, siempre que se continúe prestando servicios. En ese caso, se deberá de informar a la representación legal de las personas trabajadoras.
- IV. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- V. En el contrato formalizado por escrito se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

Artículo 14. Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación en los términos regulados en el artículo 15 del VI Convenio Estatal del Sector de Prensa Diaria.

Artículo 15. Garantía en la contratación.

Las personas trabajadoras que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Artículo 16. Contrato a Tiempo Parcial.

Se estará a lo dispuesto al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificidades:

- I. Las horas complementarias que será posible realizar no excederán del 40 % de la jornada pactada en el contrato.

Artículo 17. Contratos formativos.

- I. Contrato de Trabajo en Prácticas:

- a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 y a la legislación vigente.
- b) De conformidad con lo dispuesto en el apartado I a) del referido artículo 11 del E.T., se considerarán puestos de trabajo objeto del presente contrato aquellos que estén incluidos dentro de los grupos profesionales 3 y 4 del presente Convenio Colectivo.
- c) La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- d) El salario de estas personas trabajadoras será el 70 % durante el primer año, y el 85 % durante el segundo año, respecto del salario fijado en el presente Convenio Colectivo para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- II. Contrato para la Formación y aprendizaje:

- a) El presente contrato se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del ET, no siendo de aplicación el tope de 25 años, en los supuestos previstos en el referido artículo.
- b) La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superar los tres años.
- c) La retribución de estos contratos se determinará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exceder este del 75 % el primer año, y del 85 % el segundo y tercer año de la jornada máxima legal prevista en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- d) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Artículo 18. Contrato de trabajo a distancia.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio a la que se encomienda el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos en materia de trabajo a distancia.

Se acuerda en el seno de esta Comisión realizar un estudio y análisis de las obligaciones, requisitos, contenido y facultades de organización y dirección que deben regir en el trabajo a distancia, de conformidad con lo regulado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.

Los acuerdos que en el seno de esta Comisión puedan adoptarse se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Artículo 19. Ascensos.

- I. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.
- II. Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la Movilidad Funcional, durante el tiempo que la persona trabajadora preste servicios en el Grupo superior percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que, si la persona trabajadora no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.
- III. A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para el ascenso a los Grupos 1 y 2, siendo de tres meses para el resto de los grupos profesionales regulados en este Convenio Colectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 23.III y IV.

Artículo 20. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.

En el supuesto de decidirse por parte de la empresa generar un puesto de nueva creación, realizar una promoción interna o cubrir una vacante de carácter indefinido, la empresa comunicará la existencia de esta circunstancia al Comité de Empresa indicando el puesto a cubrir, así como el área y grupo profesional.

Se establece como requisitos mínimos para poder optar al puesto de nueva creación, a la promoción interna o a la cobertura de la vacante, estar en posesión de la titulación necesaria y tener una experiencia mínima en el puesto que se solicite de tres años. No obstante, el citado plazo de tres años podrá ampliarse o reducirse por parte de la empresa, con participación del Comité de Empresa, en los supuestos que así se estime necesario. Además, las personas que se presenten a la cobertura del puesto y no trabajen en Diario de Navarra deberán superar una primera entrevista con el departamento de Capital Humano y el/la responsable del puesto (o superior) que lo solicita.

Los candidatos y candidatas que cumplan los requisitos anteriormente indicados realizarán un examen o prueba donde se valorarán sus conocimientos y aptitudes para el puesto a cubrir. Este examen o prueba, que dependerá de las necesidades concretas del puesto a cubrir, será confeccionado por la empresa con la participación del Comité de Empresa.

Tras la realización del examen o prueba, el Departamento de Capital Humano y el/la Responsable del puesto realizarán una entrevista con las personas que hayan obtenido las 3 mejores puntuaciones en el examen o prueba, proponiendo posteriormente un/a candidato/a al Comité para la cobertura del puesto, quien, a su vez, podrá presentar un/a candidato/a si entiende, de manera motivada, que esta persona cumple mejor con los requisitos necesarios para cubrir el puesto. En ese caso, la empresa realizará una nueva entrevista con los candidatos y candidatas propuestos/as por cada una de las partes.

En igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona que se encuentre trabajando en Diario de Navarra.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 21. Movilidad funcional.

- I. De conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, la Movilidad Funcional quedará limitada por el Área de Actividad a la que estén adscritos los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 de este texto.

- II. A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por necesidades organizativas o de producción el trabajador o trabajadora sea asignado/a a la realización de funciones correspondientes a un Grupo inferior al de Origen dentro de un mismo Área de Actividad, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que la persona trabajadora movilizada perciba la retribución de su Grupo de Origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional la persona trabajadora, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de una persona dentro de aquellas que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

En el caso de que el cambio de destino a un Grupo Inferior tuviese lugar por la petición de un trabajador/trabajadora se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo.

Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

- III. En el caso de que la persona trabajadora sea asignada a un Grupo Profesional Superior, percibirá la retribución del Grupo de destino durante el tiempo movilizado. Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso de forma automática al Grupo Superior en caso contrario.
- IV. El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que la persona trabajadora sea asignada a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.
- V. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

- I. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proceder al traslado, individual o colectivo, de personas trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. La o las personas trabajadoras trasladadas tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:
- a) Gastos de traslado propios y familiares a su cargo.
 - b) Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.
 - c) Indemnización en metálico de dos meses de salario bruto de la persona o personas trabajadoras afectados.
- II. Empresa y persona trabajadora afectada podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.
- III. Igualmente, la empresa podrá desplazar temporalmente a personas trabajadoras cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de las personas trabajadoras.

Cuando se den estas circunstancias, la persona o personas afectadas no tendrán derecho a percibir compensación por gastos ni indemnización a que se hace referencia en el

- apartado I de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.
- V. Cuando en un mismo centro de trabajo presten sus servicios dos personas trabajadoras que sean matrimonio o pareja de hecho según se contempla en el artículo 39 de este Convenio Colectivo y una de las dos personas fuese afectada por el traslado, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.
- VI. En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con personas trabajadoras incluidas en los Grupos 3, 4, 5, y 6 del presente Convenio Colectivo, y de existir, dentro del colectivo de trabajadores y trabajadoras que realicen una misma función, alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de una persona por otra, previa aceptación por la dirección y por ambas personas.
- VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 23. Clasificación profesional.

1. Principios generales:
 - I. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de todas las personas de la plantilla en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
 - II. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.
 - III. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.
2. Aspectos básicos de clasificación:
 - I. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
 - II. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. La plantilla en función del puesto de trabajo que desarrolle será adscrita a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su

puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

- III. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 21 de este Convenio Colectivo, la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las Áreas de Actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.
- IV. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

- a) Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:
 - i. Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
 - ii. Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
- b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad:

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

- a) Área Técnica/Producción: el objeto de producción de este Área de Actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

- b) Área Informativa/Redacción: se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos.
- c) Área de Gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en la empresa una persona que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta.

Los grupos profesionales son los siguientes:

1.–Grupo profesional 0.

–Criterios generales:

- Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.
- Las funciones del personal perteneciente a este Grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

2.–Grupo profesional 1.

–Criterios generales:

- Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las Áreas de Actividad o Departamentos existentes.

- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de su misma área de actividad de la empresa.

–Formación:

- Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

–Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.
- Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

3.–Grupo Profesional 2.

–Criterios generales:

- Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.
- Se incluyen además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

–Formación:

- Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

–Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de personas trabajadoras de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del Grupo Superior.
- Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

4.–Grupo Profesional 3.

–Criterios generales:

- Se incluyen en este Grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

- Se incluyen además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.
- El redactor y redactora acredita conocimientos suficientes que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información.

–Formación:

- Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

–Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto personas dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.
- Labores de Redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
- Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.
- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

5.–Grupo Profesional 4.

–Criterios generales:

- Realización de tareas complejas pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

–Formación:

- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

–Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del Grupo Profesional 3.
- Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.
- Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.
- Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.
- Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.
- Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.
- Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.
- Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.
- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
- Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.
- Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.
- Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.
- Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

6.–*Grupo Profesional 5.*

–Criterios generales:

- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.
- Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin personas a su cargo.

–Formación:

- Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

–Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.
- Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.
- Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.
- Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los Grupos Profesionales 3 y/o 4.
- Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.
- Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.
- Labores que, realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
- Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.
- Labores de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.
- Labores de iluminación en productos audiovisuales.
- Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.
- Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.
- Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
- Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.
- Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.
- Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

7.–Grupo profesional 6.

–Criterios generales:

- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

–Formación:

- La formación básica exigible es la equivalente a Técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.

–Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.

- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.
- Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

5. Plan de carrera.

A la vista de las especiales características de las actividades relacionadas con el sector de la prensa y el conveniente proceso formativo y de desarrollo profesional de las diferentes áreas y departamentos existentes en la empresa, las partes acuerdan recuperar e implantar planes de carrera para cada uno de los grupos profesionales existentes en la empresa, en términos similares al existente en convenios previos al último Convenio, consistentes en itinerarios desde el nivel salarial de ingreso, a los que se accederá por el transcurso de anualidades de desempeño efectivo de las funciones propias de cada nivel salarial.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 24.

A. Jornada.

- I. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.687 horas y 30 minutos que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos legalmente establecidos.

- II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de personas trabajadoras en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados entre jornadas en la ley. A estos efectos y siempre que fuese posible se hará constar la duración de tal medida.
- III. La Dirección de la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

B. Descanso semanal.

- I. Todas las personas trabajadoras 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 anual contemplada en el Apartado A de este artículo.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en ciclos de dos semanas, se podrá reservar un día para acumular y ser disfrutado en otro periodo.

- II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente, se hará de tal forma que al menos una vez cada cuatro semanas el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo.
- III. Excepcionalmente, la empresa podrá variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación del mismo a la representación de las personas trabajadoras, en la que constará la duración de tal excepcionalidad.
- IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado a la persona o personas afectadas con al menos tres días de antelación.
- V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo deberá ser compensado con día y medio, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la alteración.
- VI. El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos.
- VII. Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible, a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de este Convenio Colectivo. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes.

Artículo 25. Calendario.

- I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual la representación de las personas trabajadoras emitirá informe previo a la dirección acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.
- II. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.
- III. No obstante lo anterior, cada responsable de sección elaborará los calendarios individuales de periodicidad mensual en redacción y administración, y trimestral en producción donde constara, el horario, los días efectivos de trabajo y los días de descanso.

Dichos calendarios se realizarán con 15 días de antelación, y se entregarán al departamento de Capital Humano mensualmente para el área de redacción y administración, y trimestralmente en el área de producción, quien se encargará de trasladarlo al Comité de Empresa.

Artículo 26. Horario de trabajo.

- I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 24.B).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

- II. Cada responsable de sección, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa y consultada la plantilla asignada a la sección, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.

Artículo 27. Verificación y control horario.

Con respecto a la verificación y control horario, se estará a lo establecido en el acuerdo firmado entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras el pasado mes de noviembre de 2019, que se adjunta al presente Convenio como Anexo número II.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Duración de las vacaciones:

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables.

Este período de vacaciones no podrá compensarse en metálico, salvo en los supuestos de extinción de contrato o excedencia, y se disfrutará preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, bien de forma ininterrumpida, bien fraccionado en un máximo de dos bloques.

El personal contratado dentro del año natural disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

2. Fijación de las vacaciones:

Con el fin de compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la necesidad de garantizar la normal salida del periódico, se establece el siguiente procedimiento operativo para la fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones:

- a) Antes del 31 de enero de cada año, la Dirección de la Empresa dará a conocer los diferentes turnos de vacaciones y los niveles mínimos de presencia que deben garantizarse en cada una de las dependencias de la Empresa para asegurar su servicio. Una copia de esta información se entregará al Comité de Empresa para su exposición en el tablón de anuncios.
- b) A la vista de los referidos turnos y niveles, durante el mes de febrero de cada año, todo el personal, siguiendo el orden de preferencia que más adelante se detalla, efectuará y pasará a cada responsable, a través de la aplicación horaria a la que se hace mención en el Anexo II del Convenio, el concreto señalamiento de su período de vacaciones, que deberá respetar siempre el nivel mínimo de presencia que en cada caso resulte aplicable, de tal forma que si las fechas solicitadas estuvieran ya cubiertas por los anteriores solicitantes, se efectuarán tantas nuevas peticiones como resulte necesario hasta encontrar fechas libres.

Si finalizado este mes alguna persona de la empresa no hubiera presentado su propuesta de señalamiento de vacaciones, las fechas de disfrute le serán asignadas por el Departamento de Capital Humano.

Finalizado todo este proceso, y antes del 31 de marzo de cada año, se confirmará por parte de cada responsable a todas las personas trabajadoras, a través de la aplicación horaria a la que se hace mención en el Anexo II del Convenio, las fechas de disfrute de sus vacaciones, y en su defecto se entenderán confirmadas las fechas solicitadas por el trabajador.

El personal que como consecuencia de este sistema de elección se vea, por razones de trabajo, necesariamente abocado a solicitar, total o parcialmente, sus vacaciones fuera del período comprendido entre los meses de junio, julio, agosto o septiembre, y los períodos no académicos o escolares de Navidad y Semana Santa, percibirá como

compensación por cada día de vacaciones fuera de ese período un 25 % adicional sobre su retribución diaria de vacaciones.

- c) En defecto de acuerdo, expresa y unánimemente adoptado por el personal de cada dependencia, en el que se fijen criterios de preferencia distintos, el orden de preferencia para efectuar la elección de fechas de vacaciones se determinará, en cada dependencia de la Empresa, en base a los siguientes criterios:

1.–Elegirán en primer lugar las personas con hijos escolarizados menores de edad, entendiéndose englobados los supuestos de adopción y acogimiento familiar, y, entre estos, en orden a su mayor antigüedad en la Empresa.

En los casos de igual antigüedad se determinará el orden por sorteo entre las personas afectadas.

Asimismo, se establece expresamente que el mayor número de hijos no determinará preferencia alguna entre las personas englobadas en este colectivo.

2.–Seguidamente, y en orden a su mayor antigüedad en la Empresa, elegirán las fechas el resto de plantilla de cada dependencia, resolviéndose igualmente por sorteo las coincidencias en la fecha de antigüedad.

3. Situaciones excepcionales:

Cuando por concurrir circunstancias imprevisibles (bajas, licencias retribuidas, etc.) se creará una situación en la cual la producción de la Empresa se viera seriamente afectada, una Comisión Paritaria integrada por el Comité de Empresa y representantes de la Dirección decidirá sobre las medidas de urgencia a adoptar que serán de obligado cumplimiento.

Si entre esas medidas se contemplase la variación de las fechas de disfrute de las vacaciones ya aprobadas de alguna persona trabajadora, como compensación por este cambio percibirá por cada día de vacaciones que se haya variado una compensación de un 50 % adicional sobre su retribución diaria de vacaciones.

De igual manera, si por circunstancias imprevisibles la Empresa se viera obligada a interrumpir las vacaciones de alguna persona, ésta conservará su derecho al disfrute de los días restantes que le quedasen de sus vacaciones, así como al percibo de un plus de interrupción de vacaciones por importe de 270,45 euros. Esta cuantía permanecerá inalterada en su valor durante toda la vigencia temporal del presente Convenio. Adicionalmente, y si acreditara perjuicios económicos directamente derivados de esta interrupción, le serán compensados estos.

4. Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, la lactancia natural y suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con un proceso de Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, la lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos indicados previamente le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Incapacidad Temporal:

En el supuesto de que el período vacacional coincida con un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, Accidente de trabajo o enfermedad profesional, que im-

pida al trabajador/trabajadora disfrutarlo, total o parcialmente, durante el año natural que le corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 29. Festivos.

- I. La plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente en el Boletín Oficial de Navarra.
- II. Una vez fijadas para cada trabajador las fechas de sus vacaciones anuales de 23 días laborables, todas las personas trabajadoras que así lo deseen podrán solicitar, a través de la aplicación horaria a la que se hace mención en el Anexo II del Convenio, los días de descanso que pudieran corresponderles por haber trabajado en festivo.
- III. La aprobación de las fechas solicitadas tan solo podrá denegarse en base a la necesidad de mantener los niveles mínimos de presencia antes reseñados.
- IV. El disfrute de estos días de descanso derivados del trabajo en festivo se efectuará dentro de cada año natural.
- V. Cuando la persona trabajadora no pudiese disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de la empresa.
- VI. En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

- I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.
- II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución que se contempla en el apartado siguiente.
- IV. A estos efectos, el valor de la hora extraordinaria tal y como se define en este artículo, por Grupo Profesional, será el siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES	VALOR HORA EXTRAORDINARIA (euros)
1	20,35
2	17,91
3	15,69
4	13,61
5	11,44
6	9,87

- V. Las horas de trabajo que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento. Estas horas se compensarán en la forma regulada en el apartado III de este artículo.
- VI. No se computarán a los efectos de distribución de la jornada las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción.
- VII. A efectos de cómputo de horas extraordinarias y de su compensación en descanso se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Regimen retributivo

Artículo 31. Estructura salarial.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Mínimo de Grupo y los complementos del mismo que les sean de aplicación.

Artículo 32. Salarios Mínimos/Año de Grupo.

- I. El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de la empresa, en actividad normal o habitual.

El SMG se entiende distribuido entre las 15 pagas (12 ordinarias y tres extraordinarias) que con carácter general se establecen en este Convenio.

- II. Los complementos de puestos y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG.
- III. Para calcular los distintos conceptos salariales que en este Convenio Colectivo giran en torno al salario hora la empresa deberán seguir la siguiente fórmula:

$$\text{SMG} / \text{Jornada anual de trabajo efectivo}$$

- IV. Los Salarios Mínimos de Grupo para los años de vigencia del Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.5, será el siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES	PLAN DE CARRERA	IMPORTE
1	Primer año	26.355,26
1	Segundo año	28.200,00
1	Tercer año	30.175,00
1	Cuarto año en adelante	32.163,00
2	Primer año	23.208,44
2	Segundo año	24.800,00
2	Tercer año	26.570,00
2	Cuarto año en adelante	28.446,00
3	Primer año	20.331,21
3	Segundo año	21.700,00
3	Tercer año	23.300,00

GRUPOS PROFESIONALES	PLAN DE CARRERA	IMPORTE
3	Cuarto año en adelante	25.000,00
4	Primer año	17.636,23
4	Segundo año	18.500,00
4	Tercer año	19.500,00
4	Cuarto año en adelante	20.500,00
5	Primer año	14.822,36
5	Segundo año	15.500,00
5	Tercer año	16.400,00
5	Cuarto año en adelante	17.200,00
6	Primer año	13.300,00
6	Segundo año	14.000,00
6	Tercer año	14.600,00
6	Cuarto año en adelante	15.400,00

Artículo 33. Complementos salariales.

1. Complemento Personal Convenio:

El complemento Personal Convenio será personal y propio de los trabajadores que así lo vengán percibiendo conforme a lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

2. Se definen los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

- a) Serán complementos de puesto de trabajo aquellos que la empresa venga retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de puesto de trabajo, en cada unidad de contratación.
- b) No obstante lo anterior, se definen como complementos de puesto de trabajo los siguientes:
 - i. Nocturnidad: el trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El importe a percibir por este concepto para cada grupo profesional será, a partir del 1 de enero de 2021, el que se indica a continuación:

GRUPOS PROFESIONALES	PRECIO HORA NOCTURNIDAD	PRECIO DÍA NOCTURNIDAD
1	3,77	28,28
2	3,36	25,20
3	2,98	22,35
4	2,67	20,03
5	2,24	16,80
6	2,00	15,00

- ii. Plus Domingo: por cada domingo trabajado, salvo que la persona trabajadora haya sido específicamente contratada para trabajar en Domingo, se percibirá un complemento salarial denominado “Plus Domingo”.

El trabajo dominical se retribuirá, a partir del 1 de enero de 2021, en función de las Tablas que a continuación se detallan:

GRUPOS PROFESIONALES	PLUS DOMINGO POR CADA DOMINGO TRABAJADO
1	82,26
2	79,10
3	70,37
4	62,45
5	52,15
6	46,60

- iii. Plus Elecciones: este plus se abonará a todas las personas de redacción a quienes se prolongue su jornada con ocasión de las elecciones ya sean municipales, autonómicas, generales o europeas. La cuantía compensatoria se fija en la cantidad de 92,04 euros/jornada.

Este concepto retribuye conjuntamente, tanto la disponibilidad que implica, así como la propia prolongación de jornada, motivo por el cual no procederá el abono de horas extraordinarias por este supuesto.

- iv. Plus Fiestas: este plus se abonará, a partir del 1 de enero de 2021 a todas las personas de redacción a quienes se prolongue su jornada con ocasión de las fiestas de San Fermín (Pamplona), Santa Ana (Tudela) y San Andrés y Nuestra Señora del Puy (Estella), en las secciones de fotografía, encierros y sucesos y en general de cualesquiera otras que se vieran obligados a ampliar su jornada durante estas fiestas. La cuantía compensatoria se fija en 61,36 euros/jornada para los fotógrafos y las fotógrafas. La compensación para encierros, cubrir sucesos y demás supuestos posibles se establece en 30,68 euros/jornada.

Este concepto retribuye conjuntamente, tanto la disponibilidad que implica, como la propia prolongación de jornada, motivo por el cual no procederá el abono de horas extraordinarias por este supuesto.

3. Complementos de Mayor Calidad y/o Cantidad de Trabajo:

- Serán complementos de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo aquellos que la empresa venga retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo, en cada unidad de contratación.
- Estos complementos se abonarán en la forma en la que se vengán abonando en la empresa.

4. Se mantendrán los pluses individuales que se perciben por las personas trabajadoras, por motivos relacionados con las tareas, responsabilidades, disponibilidad y puesto que ocupen.

Artículo 34. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

- El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

- II. Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 35. Tablas salariales. Descuelgue salarial e inaplicación en otras materias.

- I. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación las tablas salariales que se recogen en el artículo 32.IV.
- II. Descuelgue.

Mientras se encuentre vigente el presente Convenio Colectivo, será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de descuelgue de las condiciones laborales recogidas en Convenio se iniciará por la Dirección de la empresa la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Representación Legal de las personas trabajadoras, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación

de las discriminaciones por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

- I. Se establecen con carácter general tres pagas extraordinarias, en marzo, junio y diciembre.
- II. Las citadas pagas extraordinarias incluirán exclusivamente los siguientes conceptos salariales: Salario Mínimo de Grupo y Complemento Personal Convenio.

Artículo 37. Gratificación Convenio.

En reconocimiento a los esfuerzos realizados por las personas trabajadoras de la empresa durante los últimos años y, especialmente durante el año 2020, se acuerda abonar a cada persona trabajadora de la empresa que se encuentre de alta a fecha de la firma del presente Convenio, una única paga, de naturaleza no consolidable, por importe de 3.500 euros.

Dicha cantidad se abonará, a lo largo del mes de enero de 2021, junto con el cierre de la segunda nómina del mes de diciembre de 2020.

Artículo 38. Gastos y kilometraje.

- I. La Empresa abonará los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de todas las personas de la empresa que deban desplazarse.

- II. Cuando la persona deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, la empresa abonará 0,32 euros por Kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.
- III. Tanto los gastos como el desplazamiento se registrarán a través a través de la aplicación horaria, de conformidad con lo regulado en el Anexo II del Convenio.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 39. Licencias retribuidas.

Toda persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, o hijos/as.
3. Cuatro días naturales por ingreso en UVI, por enfermedad grave, o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, del cónyuge, o hijos/as.
4. Un día natural por intervención quirúrgica menor del cónyuge, e hijos/as.
5. Tres días naturales por fallecimiento, ingreso en UVI, enfermedad grave, o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, de padres o madres.
6. Dos días naturales por fallecimiento, ingreso en UVI, enfermedad grave, o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, de nietos/as, hermanos/as, abuelos/as y padres o madres políticos.
7. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no recogidos en los apartados anteriores. (Lo apartados 4 y 6 en cuanto a hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización quedan incluidos en este apartado). Se entienden excluidos los cónyuges de los hermanos/as políticos o con cuñados/as.
8. Un día natural por fallecimiento, ingreso en UVI, enfermedad grave, o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, de abuelos/as políticos y hermanos/as políticos. Se entienden excluidos los cónyuges de los hermanos/as políticos o con cuñados/as.
9. Por el tiempo que sea necesario por acompañamiento a tratamientos oncológicos para padres, madres, hijos/as y cónyuges.
10. Por un máximo de 16 horas para asistencia de las personas trabajadoras a consulta médica de especialistas de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo preavisar con un mínimo de 24 horas.
11. Un día natural por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
12. Un día por traslado de domicilio habitual.
13. Toda persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, oficialmente reconocido, siempre que se justifique y preavise la asistencia a los mismos con una antelación de cinco días naturales.

14. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
15. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
16. Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse coincidiendo con la jornada de trabajo.
17. 1 día de permiso coincidiendo con el día de cumpleaños, salvo que ese día coincida con festivo, descanso semanal o vacaciones, en cuyo caso se disfrutará el día hábil anterior o posterior al cumpleaños, previo acuerdo con su responsable.

La duración prevista para las licencias reguladas en los apartados 2 a 8 y 11, de este artículo, se podrán ampliar en un día más, según el caso, si las situaciones que las originan requieran desplazamiento porque se producen en provincias limítrofes a Navarra y, en dos, en provincias no limítrofes. No obstante, para el supuesto concreto de las licencias establecidas en los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 la ampliación de la licencia será de dos días con independencia de la distancia del desplazamiento.

Las licencias señaladas en los apartados 1 a 8, 11 y 12 ambos inclusive, se concederán por días naturales, y siempre a partir del hecho causante a excepción de las previstas para los supuestos de enfermedad grave, ingreso en UVI e intervención quirúrgica en que podrá disfrutarse de la licencia a lo largo del período de tiempo que dure la hospitalización, siempre que así se acuerde entre la Empresa y el trabajador. A este respecto se establece expresamente que, en ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de disfrutar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Las licencias reconocidas en los apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten tal concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Las alusiones hechas a los hijos/as en los apartados 2, 4, 5 y 9 se entenderán extensivas a los supuestos de adopción y acogimiento familiar de menores.

Artículo 40. Licencias no retribuidas.

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

Artículo 41. Cese voluntario.

- I. Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:
 - Grupos 1 y 2: un mes.
 - Grupos 3 y 4: 15 días.
 - Resto de grupos: siete días.
- II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

Artículo 42. Protección de la vida familiar.

- I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- II. Cuidado del lactante: las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho deberá de ejercerse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral. Este derecho 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. En el caso de parto múltiple, las personas trabajadoras los trabajadores podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.
- III. Maternidad: las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.
- IV. Guarda legal:
 - a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
 - b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.
 - c) Igualmente, aquellos trabajadores/as que cumpliendo con las cautelas introducidas por el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores tuviesen a su cuidado un menor de tres años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de un mes y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otro trabajador.
- V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.
- VI. Suspensión del contrato por nacimiento, permiso por nacimiento y cuidado del menor o adopción:
 - a) 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.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante doce semanas en el año 2020 y durante dieciséis semanas a partir del 1 de enero de 2021, de las cuales serán obligatorias seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes del ciudadano previstos en el artículo 68 del Código Civil.

- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad, trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores. La suspensión tendrá una duración de 12 semanas durante el año 2020 y de dieciséis semanas a partir del año 2021 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 acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, 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 períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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 se determinen reglamentariamente. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Excedencia.

A.

- I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia 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.
- II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- III. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
 - V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo en el supuesto de excedencia por maternidad, en cuyo caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 42.6.c), la reserva de puesto será de dos años. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.
- B.
- I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.
 - II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.
 - III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.
 - IV. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
 - V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.
 - VI. La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.
 - VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.
 - VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 44. Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.

- I. Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

- II. Acumulación horas sindicales. Podrá acumularse el crédito de horas sindicales en uno o más integrantes de la representación sindical y o personas afiliadas a una misma organización sindical siempre que se comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación. Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

Artículo 45. Horas sindicales.

El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los Sindicatos en cuestión.

Artículo 46. Derecho a sindicarse.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 47. Reuniones y Secciones Sindicales.

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- I. Constituir Secciones Sindicales en el grupo empresarial, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.
- II. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- III. Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 48. Cuotas sindicales.

- I. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.
- II. A estos efectos, la persona trabajadora interesado, remitirá a la Dirección de Capital Humano de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.
- III. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 49. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO X

*Faltas y sanciones***Artículo 50. Régimen disciplinario.**

- I. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.
- II. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.
- III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.
 1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.
 2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.
 - e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren

averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - j) El acoso sexual.

- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de la Empresa.

Artículo 51. Régimen de sanciones.

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

I.–Por faltas leves:

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

II.–Por faltas graves:

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

III.–Por faltas muy graves:

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

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

- II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, la representación de las personas trabajadoras podrá emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 52. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 50 de este Convenio Colectivo prescribirán:

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

CAPÍTULO XI

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 53. Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de empresa, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En este sentido y de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La empresa contará con los correspondientes Delegados/as de Prevención, designados por la representación legal de las personas trabajadoras reconocida por la Empresa, entre los miembros del Comité de Empresa, quienes formarán parte del Comité de Seguridad y Salud que se constituya, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Asimismo, la empresa realizará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o personas trabajadoras autónomas contratados por la empresa para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados y las delegadas de Prevención y representantes legales de las personas trabajadoras conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de la empresa.

Artículo 54. Riesgos.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- I. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento, vengán determinados como tales por la legislación vigente.
- II. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los repre-

sentantes legales de las personas trabajadoras, Delegados/as de Prevención, y en su caso Comité de Prevención de Riesgos.

Artículo 55. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran necesario que la Empresa y sus personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. La dirección de la empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras la información de que disponga en materia de medio ambiente.

Artículo 56. Subcontratación de obras y servicios.

- I. Si la empresa contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquélla, y cuando los mismos se lleven a cabo en el centro de trabajo, junto con personal de plantilla, deberá informar a los representantes legales de sus personas trabajadoras del centro sobre los siguientes extremos:
 - a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada del centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

- II. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII

Condiciones sociales

Artículo 57. Reconocimientos médicos laborales.

- I. Los reconocimientos médicos laborales que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.
- II. Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.
- III. La empresa efectuará a todos las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico laboral anual.
- IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Artículo 58. Incapacidad Temporal.

- I. La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de hasta dieciocho meses y mientras subsista la obligación de cotizar y previa comprobación por los Servicios Médicos de la empresa, el siguiente complemento:
 - El 100 por 100 del Salario Mínimo de Grupo, Complemento Personal Convenio y pluses individuales que perciban las personas trabajadoras de la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio, en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos de enfermedad común.
- II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Artículo 59. Prendas de Trabajo.

A las personas trabajadoras que se les exija llevar ropa de trabajo adecuada a las necesidades de su trabajo, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

- La provisión de tales prendas se debe de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.
- En cualquier caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

Artículo 60. Seguro de accidentes.

- I. La empresa podrá formalizar un seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral.
- II. La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a cada persona trabajadora.
- III. La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario/a de dicho Seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Disposición adicional primera.–Tribunal Laboral de Navarra.

En orden a la resolución de los conflictos que pudieran surgir en la interpretación o aplicación del presente Convenio, y sobre los que no hubiera podido alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación, las partes firmantes acuerdan la remisión de estos posibles conflictos al Tribunal Laboral de Navarra.

Disposición adicional segunda.–Comisión Mixta de Interpretación.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

–Composición:

- La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de la representación social de las personas trabajadoras y dos representantes de la empresa.

- La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores/as, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto.

–Competencias:

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

- Interpretación de este Convenio Colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este Convenio Colectivo que surjan en la empresa de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.
- Adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio en los términos establecidos en la legislación vigente.
- Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente Convenio Colectivo.
- Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

–Procedimiento:

- La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.
- La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia, para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.
- Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la complicada situación que atraviesa la empresa como consecuencia del radical descenso que han experimentado los ingresos, tanto en difusión como en publicidad, durante los últimos años. Situación que ha podido paliarse, en parte, gracias a los esfuerzos realizados, tanto por la empresa (aplicando una política de reducción de gastos y potenciando la eficacia y la automatización técnica de los procesos productivos), como por sus personas trabajadoras, quienes asumieron una importante reducción salarial en el último Convenio y se han adecuado favorablemente a las necesidades de flexibilidad y disponibilidad que la marcha de la actividad ha requerido durante este complicado periodo que viene arrastrándose desde el año 2012.

Así mismo, la empresa, pese a la complicada situación económica en la que se encuentra, está llevando a cabo importantes inversiones económicas con el objeto de mantener empleo y potenciar su posicionamiento en el mercado. Así se van a hacer inversiones dirigidas a la transformación digital de los sistemas (Cambio de la CM, cambio de la CRM...) con el fin de facilitar y adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y de los clientes, pero, sobre todo, se ha decidido adquirir una nueva rotativa que garantiza el empleo y evita la resolución de los contratos de más de una veintena de personas trabajadoras que prestan servicios en el área de producción.

Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados por ambas partes, la realidad muestra que se mantiene de manera sistemática la caída en la facturación, lo que supondría que, de no adoptar

medida alguna, la empresa entraría en pérdidas en el año 2021, motivo por el cual, en aras de evitar tener que adoptar medidas más traumáticas que conllevarán la resolución de contratos de trabajo, se acuerda adecuar y concretar las condiciones y el importe a percibir por los conceptos de complemento personal Convenio y el complemento personal.

En base a lo anterior, las partes acuerdan que, en reconocimiento al esfuerzo realizado por las personas que han formado parte de la plantilla durante estos últimos y complicados años, las personas trabajadoras que lo vengán percibiendo, mantendrán, a título de condición más beneficiosa consolidada, con naturaleza de garantía ad personam, bajo un único concepto denominado complemento personal convenio.

Este complemento se corresponde con el importe correspondiente que resulte tras descontar a las cantidades percibidas en concepto de complemento personal convenio y complemento personal que vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo los incrementos que han experimentado los Salarios Mínimos de Grupo firmados en este Convenio con respecto a los Salarios Mínimos de Grupo de aplicación conforme al Convenio anterior.

Disposición adicional cuarta.

Mantenimiento de Empleo A pesar de las dificultades por las que atraviesa el sector de la prensa diaria, y a pesar de la importante disminución de ingresos que la empresa viene sufriendo desde el año 2007, la empresa se compromete a no realizar ninguna extinción contractual derivada o motivada por causas objetivas productivas, organizativas, técnicas o económicas durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

En relación de lo anterior, y como se ha indicado previamente, la empresa ha realizado una importante inversión económica con el fin de renovar la rotativa y mantener el empleo de las más de veinte personas que actualmente trabajan en el área de producción.

Disposición adicional quinta.–Reconocimiento 25 Aniversario.

En el año que la persona trabajadora cumpla 25 años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido. El día de disfrute tendrá que ser acordado con su responsable. Este día de permiso se disfrutará exclusivamente en el año en el que la persona trabajadora cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa.

Aquellas personas trabajadoras que con anterioridad al 31 de diciembre de 2020 hayan cumplido 25 años de antigüedad en la empresa, disfrutarán este día de permiso en el año 2021.

Disposición adicional sexta.–Compromiso futuras negociaciones.

En aras de poder alcanzar un acuerdo que, por un lado, dote de estabilidad presupuestaria a la empresa para posibilitar el cumplimiento de las proyecciones económicas basadas en el plan estratégico para los próximos años; y, por otro lado, reconozca y compense la cesión económica realizada por la plantilla con la firma del presente Convenio y de las presentes tablas salariales, la empresa se compromete a mantener una reunión con el comité en marzo de 2024. En ella se analizará el grado de cumplimiento de dichas proyecciones económicas con anterioridad a la negociación del futuro Convenio y sus posibles incrementos salariales si se hubieran obtenidos beneficios en el grupo.

Disposición adicional séptima.

Se crea una Comisión, de naturaleza y composición paritaria, integrada por los firmantes del presente Convenio, a la que se encomienda el análisis, estudio y en su caso adopción de acuerdos, en materia de clasificación profesional a los nuevos tiempos y necesidades de la actividad periodística.

Los acuerdos, que en el seno de esta Comisión puedan adoptarse se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Disposición adicional octava.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Prensa diaria y en el resto de legislación vigente.

Disposición transitoria primera.–Convenios formativos de colaboración.

La Empresa apuesta activamente, por la formación e integración en el mundo laboral de los/las jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y escuelas profesionales que permita la realización de prácticas a los/las estudiantes con el propósito de conseguir una visión real de los problemas y sus interrelaciones.

Estos programas de cooperación formativa se podrán establecer con la empresa para la formación de los alumnos/as que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

El alumno/a inscrito en el programa que desarrolle sus actividades en las empresas estará sujeto al régimen y horario que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación.

Para ello, la empresa, se compromete a informar a la representación de las personas trabajadoras de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las distintas facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo que los estudiantes de la misma realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

La finalidad de estas prácticas será las que se determinen en los convenios de colaboración anteriormente mencionados.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en las nuevas contrataciones que efectúe la empresa deberá figurar, además del Grupo Profesional al que estuvieren destinados los nuevos contratados, la labor o labores para las que se les contrata, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 respecto de la Movilidad Funcional, y demás normativa legal vigente.

Disposición transitoria tercera.–Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades.

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de la difícil situación económica que atraviesa la empresa en particular y el sector de prensa diaria en general, asumen el compromiso de promover la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, todo ello, con el objetivo de intentar en la medida de lo posible salvaguardar el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en la empresa.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en el presente Convenio, y la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda que en los procesos de reestructuración interna que puedan acometerse en el ámbito de la empresa, se dé preferente utilización a medidas de flexibilidad interna, tales como reducciones de jornada, suspensiones de contratos, movilidad funcional y/o geográfica, modificación de condiciones de trabajo y excedencias, así como promover la formación de los trabajadores para la realización de tareas distintas de las que fueron contratos a fin de mejorar su empleabilidad.

ANEXO I
PLAN DE IGUALDAD
2020-2023

DIARIO DE NAVARRA
Noviembre de 2020

Índice.

1. Introducción.
2. Objetivos Plan Igualdad.
3. Plan igualdad 2020-2023.
 - 3.1. Plan Global por áreas de gestión.
 - 3.2. Líneas de acción y medidas detalladas por área de gestión.
4. Difusión del Plan de Igualdad.
5. Sistema de seguimiento, control y evolución del plan de igualdad.

1.–Introducción.

Para Diario de Navarra la elaboración de este Plan de Igualdad supone continuar el camino de la Gestión de la Igualdad y cumplir con los requisitos legales contemplados en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con los recientes Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que entrarán próximamente en vigor.

–Para que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Empresa, las líneas de actuación del Plan surgen del análisis de los resultados del diagnóstico que se ha realizado previamente y que se ha estructurado en base al análisis de 3 áreas de Gestión:

- Área 1: Gestión de Personas.
- Área 2: Gestión de la Actividad externa.
- Área 3: Gestión de la Estrategia de negocio.

–Para la elaboración del diagnóstico y el derivado Plan de Igualdad se creó una Comisión de Igualdad que trabajó con el apoyo externo por parte de AIN. Esta Comisión representa a la plantilla y a la Dirección, cuenta con dos personas de la RLT y es paritaria respecto a hombres y mujeres. Además, la persona responsable de Recursos Humanos de Diario de Navarra, que forma parte de esta comisión, es la coordinadora y dinamizadora interna del plan. Esta comisión seguirá reuniéndose durante los años de vigencia del Plan.

–Las medidas del Plan de Igualdad van ligadas a indicadores objetivo que se incorporarán en la gestión de la empresa. Puede haber indicadores, por ejemplo aquellos que requieren información desagregada por sexo, cuyo valor actual se desconoce, pero que una vez puesto en marcha el Plan, se irán registrando y se podrá hacer comparativa de evolución. A través del Sistema de seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad se garantiza el progreso de Diario de Navarra en materia de Igualdad en cada una de las medidas.

–La puesta en marcha de las medidas del plan contará con la implicación de todas las mujeres y hombres de la Organización y se difundirán a toda la plantilla.

2.–Objetivos del Plan de Igualdad.

En Diario de Navarra abordar este año el desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad tiene como objetivo principal integrar en la estrategia de la empresa una gestión adecuada que permita alcanzar la total igualdad de oportunidades y trato, entre mujeres y hombres, y desplegarla en todos los ámbitos de gestión de una manera sistemática y procedimentada, con el convencimiento de que revertirá en una mejora de su competitividad, así como de la sociedad.

–Objetivos específicos:

- Comprometernos, explícita y documentalmente, con la mejora sistemática en materia de igualdad, tanto internamente con la plantilla, como externamente en sus ámbitos de actuación.
- Tener conocimiento claro y objetivo de la situación de partida real actual en Diario de Navarra en cuanto a igualdad de oportunidades y de trato: dónde están los puntos fuertes y cuáles son las áreas de mejora.
- Identificar acciones concretas adecuadas a implementar en Diario de Navarra para eliminar los puntos débiles, así como para garantizar que se mantienen y potencian las fortalezas, sistematizándolas en la gestión.
- Establecer un plan de acción plurianual y sistemático, priorizando periódicamente aquellas acciones que sean de mayor impacto en el logro de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas de la organización y en los ámbitos de actuación externos.
- Progresar gradualmente hacia la total garantía de igualdad de oportunidades y trato, en toda la gestión interna y externa, implementando ordenadamente las acciones y controlando los resultados periódicamente para ir estableciendo progresivamente nuevos objetivos y planes.
- Lograr desarrollar un Plan de Igualdad participado, construido con la participación y compromiso de toda la plantilla, desde el diagnóstico hasta el despliegue de las acciones y proyectos asociados.
- Generar sistema para la realización periódica de nuevos planes de acción cada vez más avanzados y ambiciosos en objetivos.

3.–Plan de Igualdad 2020-2023.

A continuación se presenta el Plan de Igualdad de Diario de Navarra 2020-2023.

4.1. Plan global por Áreas de Gestión.

4.2. Líneas de acción y medidas detalladas por áreas de gestión.

Cabe destacar que se ejecutan 3 medidas del Plan de 2 ámbitos diferentes antes del 13 de noviembre de 2020, tal y como se establece en la convocatoria del INAI a la que se presentó el presente proyecto de elaboración e implantación del Plan de Igualdad.

3.1. Plan global por Áreas de Gestión.

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS		
Ámbito de actuación	Líneas de acción / Factor clave	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> –Proceso de selección y contratación –Clasificación profesional –Formación –Promoción profesional –Condiciones de trabajo e Infrarrepresentación femenina –Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral –Retribuciones –Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 	Integrar en la gestión general y de Recursos Humanos de Diario de Navarra el principio de Igualdad de trato y oportunidades	2020-2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Proceso de selección y contratación –Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina 	Alcanzar una distribución de la plantilla más equilibrada en cuanto a sexo, niveles y puestos	2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Proceso de selección y contratación –Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina 	Garantizar que el acceso, selección y contratación de personas atiende a criterios objetivos y se basa en la Igualdad de trato y oportunidades	2020-2021-2022-2023

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS		
Ámbito de actuación	Líneas de acción / Factor clave	Temporalización
<ul style="list-style-type: none"> –Promoción profesional –Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina 	Garantizar que la promoción interna se basa en criterios objetivos y en la Igualdad de trato y oportunidades	2020-2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral –Condiciones de trabajo 	Sensibilizar y formar a la plantilla de Diario de Navarra en materia de Igualdad de trato y oportunidades	2020-2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Retribución 	Asegurar que la Política Retributiva garantiza la igualdad de trato y oportunidades y el principio de transparencia salarial	2021
<ul style="list-style-type: none"> –Formación 	Optimizar una gestión de la Formación que permita mejorar la preparación y las competencias de las personas trabajadoras en Diario de Navarra en igualdad de condiciones	2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral –Condiciones de trabajo 	Mejorar la satisfacción de la plantilla con la Igualdad y con la conciliación corresponsable y flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	2020-2021-2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> –Prevención del acoso sexual y por razón de sexo –Condiciones de trabajo 	Garantizar medidas necesarias para prevenir, reducir o eliminar el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo teniendo establecido, implantado y difundido el marco de actuación mediante un Protocolo de intervención y acompañamiento	2020

ACTUACIONES EN EL ÁREA 2: GESTIÓN DE ACTIVIDAD EXTERNA		
Ámbito de actuación	Líneas de acción / Factor clave	Temporalización
–Clientela –Proveeduría –Subcontrataciones –Relaciones con exterior	Contribuir a que la perspectiva de igualdad de género se desarrolle en los agentes externos de la cadena de valor	202-2022

ACTUACIONES EN EL ÁREA 3: ESTRATEGIA DE NEGOCIO		
Ámbito de actuación	Líneas de acción / Factor clave	Temporalización
–Desarrollo de producto y prestación de servicios	Dar visibilidad al principio de Igualdad en la Estrategia de Negocio de Diario de Navarra y en el desarrollo de producto y prestación de servicios	2022-2023

3.2. Líneas de acción y Medidas detalladas por Áreas de Gestión.

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Integrar en la gestión general y de Recursos Humanos de Diario de Navarra el principio de igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Área-Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Incorporar en las herramientas o aplicaciones informáticas empleadas en la gestión de personas la variable sexo para poder analizar la información desde la perspectiva de género	–Incorporar variable “sexo” en herramientas o aplicaciones informáticas de gestión de personas			RRHH		X		
Disponer de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo y analizarlos periódicamente	–Indicadores de los distintos ámbitos de gestión de personas			RRHH		X	X	X
Elaborar y difundir una guía de lenguaje inclusivo para hacer uso de este lenguaje en las comunicaciones internas de Diario de Navarra	–Elaborar y difundir el documento con pautas de comunicación y lenguaje inclusivo –Número comunicaciones internas con lenguaje inclusivo		–Aumento del número comunicaciones internas con lenguaje inclusivo	COMISION DE IGUALDAD (elaboración) RRHH (difusión)	X			

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Alcanzar una distribución de la plantilla equilibrada en cuanto a sexo, y en todos los niveles y puestos							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
En igualdad de condiciones, priorizar la contratación de mujeres en aquellos niveles masculinizados (nivel táctico: Jefes de Sección y Redacción y nivel operativo: personal operativo) y en puestos que queden vacantes por prejubilaciones o jubilaciones de mujeres	–% de mujeres y de hombres por sexo en nivel táctico y operativo (personal operativo)	–13 % de mujeres y 87 % de hombres en nivel táctico –17 % de mujeres y 83 % de hombres en personal operativo	–Aumento del % de mujeres en nivel táctico y –Aumento del % de mujeres en nivel personal operativo	RESP. DEL ÁREA EN QUE SE UBICA EL PUESTO A CUBRIR RRHH		X	X	X
En igualdad de condiciones, priorizar la contratación de hombres, en el grupo de nivel operativo que está muy feminizado (personal administrativo)	–% de mujeres y hombres en nivel operativo (personal administrativo)	–75 % de mujeres y 25 % de hombres en personal administrativo	–Aumento del % de hombres en personal administrativo	RESP. DEL ÁREA EN QUE SE UBICA EL PUESTO A CUBRIR RRHH		X	X	X
En igualdad de condiciones, priorizar la promoción de mujeres a aquellos niveles en que están menos representadas	–Número mujeres y número de hombres que promocionan		–Promoción de más mujeres que de hombres	RESP. DEL ÁREA EN QUE SE UBICA EL PUESTO A CUBRIR RRHH		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Garantizar que el Acceso, Selección y Contratación de personas atiende a criterios objetivos y se basa en la Igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Revisar y adaptar desde la perspectiva de género el Protocolo de Selección, para que los procesos de selección garanticen la igualdad de trato y oportunidades y difundirlo	–Protocolo de selección revisado, adaptado y difundido			RRHH	X			
Comunicar a agencias de publicidad, las empresas de selección, centros de formación, universidades, etc. con las que colaboramos, nuestro compromiso con la Igualdad	–Número de entidades a las que se envía el compromiso con Igualdad		–Envío del compromiso a todas las entidades con las que se colabora	COMISION DE IGUALDAD (elaborar comunicado) RRHH		X		
Realizar un análisis y revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo en función de requisitos técnicos y competenciales y utilizando un lenguaje neutro	–100 % de los puestos analizados y definidos igualitariamente			RRHH		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Garantizar que el Acceso, Selección y Contratación de personas atiende a criterios objetivos y se basa en la Igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Sistematizar la recogida y análisis de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo en los procesos de selección desde una perspectiva de género	–% de mujeres y de hombres en cada fase del proceso de selección		–Disponer en todos los procesos de selección del % de mujeres y de hombres en cada fase de la selección	RRHH	X			
Entrevistar a todas las mujeres que se presentan a los procesos de selección de puestos de personal operario	–Número mujeres y de hombres que se entrevistan en los procesos de selección para personal operario		–Entrevistar a todas las mujeres que aplican a un puesto de personal operario	RRHH		X	X	X
Realizar una valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género	–Valoración de todos los puestos de trabajo			RRHH		X		

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Garantizar que la Promoción interna se basa en criterios objetivos y en la Igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Definir, implantar y difundir un Protocolo de Promoción interna que garantice la igualdad de trato y oportunidades	–Protocolo de promoción definido, implantado y difundido			COMISIÓN DE IGUALDAD (definición del Protocolo) RRHH	X			
Sistematizar la recogida y análisis de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo en los procesos de promoción interna desde una perspectiva de género	–% de mujeres y de hombres que promocionan		–Disponer en todos los procesos de promoción del % de mujeres y de hombres	RRHH	X	X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Sensibilizar y formar a la plantilla de Diario de Navarra en materia de Igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Elaborar y difundir a toda la plantilla una Guía de uso del Lenguaje Neutro y No Discriminatorio	–Elaboración y difusión guía lenguaje			Comisión de Igualdad (elaboración de guía) RRHH	X			
Realizar cursos formativos, webinars, charlas o similar sobre el uso del lenguaje e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo, específico para periodistas y personal de redacción y comunicación	–Número de estas acciones formativas realizadas –Número de mujeres y hombres asistentes a cada una de estas acciones de formación		–Realizar, al menos 1 de estas acciones formativas/año para periodistas y personal de redacción y comunicación –% total de mujeres y de hombres que han asistido al menos a 1 de estas acciones formativas al año	Comisión de Igualdad RRHH		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Sensibilizar y formar a la plantilla de Diario de Navarra en materia de Igualdad de trato y oportunidades							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Generar un espacio en la APP para recopilar y poner a disposición de la plantilla documentación, artículos, estudios, etc. en materia de Igualdad de trato y oportunidades	-Crear el espacio en la APP		-Publicar 2 documentos en la APP cada trimestre	RRHH	X	X	X	X
Recoger a través de la APP ideas, sugerencias, etc. de la plantilla sobre las medidas del Plan de Igualdad e incluirlas en el Plan de acción	-Número de ideas, sugerencias, etc. recogidas en APP desagregadas pro sexo		-Número de ideas, sugerencias, etc. recogidas en APP semestralmente desagregadas por sexo	RRHH		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Asegurar que la Política Retributiva garantiza la igualdad de trato y oportunidades y el principio de transparencia salarial							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Adaptar y mantener actualizado el registro salarial de la plantilla para cumplir con Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	-Adaptación del Registro salarial			RRHH		X		
Realizar una auditoría salarial para tener un diagnóstico de la situación salarial y un plan de acción para corregir posibles diferencias y prevenirlas	-Realizar la Auditoría salarial			RRHH		X		
Ejecución del plan de acción derivado de la auditoría salarial para corregir posibles diferencias salariales	-Ejecución del plan			RRHH		X		

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Optimizar una gestión de la Formación que permita mejorar la preparación y las competencias de las personas trabajadoras en Diario de Navarra en igualdad de condiciones							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Definir un procedimiento de Gestión de la Formación que recoja desde la identificación de las necesidades de formación, hasta la realización y evaluación de las realizadas para garantizar el continuo desarrollo profesional de la plantilla en igualdad de trato y oportunidades	–Proceso de formación definido, implantado y difundido			RRHH Comisión de Igualdad		X		
Sistematizar la recogida y el análisis de indicadores de gestión de personas desagregados por sexo en cada una de las acciones formativas realizadas	–% de mujeres y de hombres que asisten a cada acción formativa		–Aumento del % de mujeres y de hombres que asisten a cada acción formativa	RRHH		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Mejorar la satisfacción de la plantilla con la Igualdad y con la conciliación corresponsable y flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Informar a la plantilla del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad ejecutadas anualmente	–Comunicación de medidas realizadas		–Comunicar el número de medidas ejecutadas anualmente	Comisión de Igualdad RRHH	X	X	X	X
Realizar una encuesta a la plantilla para seguir manteniendo activamente su participación en este proyecto	–Incorporar la variable sexo a la encuesta –Distribuir la encuesta y analizar resultados		–Aumento del % de encuestas respondidas desagregadas por sexo	Comisión de Igualdad		X		
Estudiar la viabilidad de nuevas medidas que permitan avanzar en la organización interna de los Dptos. y favorezcan la corresponsabilidad y la flexibilidad entre mujeres y hombres	–Nuevas medidas de organización interna y/o conciliación planteadas por la plantilla o por Dirección		–Medidas de organización interna y/o conciliación planteadas por la plantilla o por Dirección valoradas y/o implantadas anualmente	Comisión de Igualdad			X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 1: GESTIÓN DE PERSONAS								
Líneas de acción / Factor clave	Garantizar medidas necesarias para prevenir, reducir o eliminar el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo teniendo establecido, implantado y difundido el marco de actuación mediante un Protocolo de intervención y acompañamiento							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Revisar y difundir el protocolo de Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y aplicándolo en caso de que las medidas preventivas hayan fallado	-Revisión y difusión del Protocolo de Prevención de acoso			Comisión de Igualdad PRL	X			
Realizar acciones formativas sobre Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	-Número de estas acciones formativas realizadas -Número de mujeres y hombres asistentes a cada una de estas acciones de formación		-Realizar, al menos 1 de estas acciones formativas/año -Toda la plantilla asistente al menos a 1 de estas acciones formativas al año	RRHH PRL		X	X	X

TUACIONES EN EL ÁREA 2: GESTIÓN DE ACTIVIDAD EXTERNA								
Líneas de acción / Factor clave	Contribuir a que la perspectiva de igualdad de género se desarrolle en los agentes externos de la cadena de valor							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Reforzar la paridad entre las personas expertas o ponentes que colaboran en los Foros de Debate y Foros en Vivo organizados por Diario de Navarra	-Número de mujeres y de hombres como personas expertas o ponentes	-11 Mujeres y 20 Hombres	-Aumento del número de mujeres como personas expertas o ponentes	DIRECCION EDITORIAL		X	X	X
Difundir el compromiso con la Igualdad de Diario de Navarra a las empresas o personas proveedoras de servicios más estratégicos o importantes y empresas subcontratadas	-Elección de empresas proveedoras a las que difundir el compromiso -Número de empresas a las que se difunde el Compromiso		-Envío del compromiso a todas las empresas proveedoras seleccionadas	Comisión de Igualdad (elaborar el compromiso) Responsables con relación con empresas proveedoras (difusión del compromiso)			X	
Analizar el impacto diferenciado que tiene el periódico entre la clientela ("quienes compran el periódico y con qué frecuencia") diferenciando entre mujeres y hombres	-% mujeres y de hombres entre la clientela		-Aumentar el % mujeres entre la clientela	RESP. DE MARKETING			X	X

TUACIONES EN EL ÁREA 2: GESTIÓN DE ACTIVIDAD EXTERNA								
Líneas de acción / Factor clave	Contribuir a que la perspectiva de igualdad de género se desarrolle en los agentes externos de la cadena de valor							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Participar, patrocinar o tener presencia en actividades o campañas sociales que promuevan la Igualdad	-Número de eventos en que se tiene presencia		-Aumento del número de eventos que promueven la igualdad en los que se tiene presencia	COMERCIAL MARKETING FUNDACIÓN DN			X	X
Establecer marco de colaboración con entidades que promuevan la igualdad	-Número de colaboraciones con entidades que promueven la igualdad		-Aumento del número de colaboraciones con entidades que promueven la igualdad	COMUNICACIÓN EXTERNA	X			
Desarrollar un Plan de Sensibilización Social, integración a través de la Fundación DN sobre la Igualdad	-Desarrollo del Plan			Comisión de Igualdad (hacer el plan y presentarlo al Resp. de FUNDACION DN)		X		

ACTUACIONES EN EL ÁREA 3: ESTRATEGIA DE NEGOCIO								
Líneas de acción / Factor clave	Dar visibilidad al principio de Igualdad en la Estrategia de Negocio de Diario de Navarra y en el desarrollo de producto y prestación de servicios							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Reflejar el principio de Igualdad en el siguiente Plan Estratégico como valor, dentro de la misión, etc., y en la web corporativa	-Principio de Igualdad recogido en el Plan Estratégico y web corporativa			DIRECCIÓN GENERAL DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN EXTERNA				X
Plantear en el Plan Estratégico u otros planes operativos al menos un objetivo específico y transversal en materia de igualdad a nivel interno y a nivel de impacto en el exterior	-Objetivo/s específicos y transversales en materia de igualdad		-Incremento del número de objetivos del Plan Estratégico que incorporan la igualdad.	EQUIPO DIRECTIVO				X
Tender a la paridad de redactores/as en las columnas y artículos de opinión	-Número columnas o artículos firmados por mujeres y por hombres		-Aumento del número columnas o artículos firmados por mujeres	DIRECCIÓN EDITORIAL RESP. DE OPINIÓN		X	X	X
Fomentar noticias, artículos, reportajes, etc. relacionados con la igualdad y la visibilización de la mujer	-Número artículos, noticias, reportajes relacionados con la igualdad o visibilización de la mujer		-Incremento del número artículos, noticias, reportajes relacionados con la igualdad o visibilización de la mujer	DIRECCIÓN EDITORIAL		X	X	X

ACTUACIONES EN EL ÁREA 3: ESTRATEGIA DE NEGOCIO								
Líneas de acción / Factor clave	Dar visibilidad al principio de Igualdad en la Estrategia de Negocio de Diario de Navarra y en el desarrollo de producto y prestación de servicios							
Medidas	Indicadores			Responsable	Temporalización			
	Indicador	Valor actual	Valor objetivo		2020	2021	2022	2023
Incorporar el principio de Igualdad como cláusula en los contratos de prestación de servicios en las renovaciones a partir del 2021	-Número contratos en los que se incorpora cláusula de Igualdad		-Todos los contratos con cláusula de Igualdad incorporada	Comisión de Igualdad (elaboración de cláusula) Responsables con relación con empresas de servicios		X	X	X

4.-Difusión del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se comunicará internamente a todas las personas de la plantilla, utilizando los canales formales de comunicación de Diario de Navarra, asegurando que la información llega a toda la plantilla, al igual que se hizo previamente con el Compromiso por parte de Dirección con la Igualdad, la Encuesta a la plantilla y el Diagnóstico.

5. Sistema de seguimiento, control y evaluación del plan.

Para realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad se ha desarrollado un Sistema específico que garantiza el progreso de la empresa en Igualdad de Oportunidades. Este sistema contempla lo siguiente:

-La Comisión de Igualdad tiene a partir de la elaboración del Plan de Igualdad, la misión de mantener la mejora continua en la gestión de la Igualdad en la empresa velando por la aplicación del principio de igualdad. Sus funciones serán:

- Realizar el seguimiento de la ejecución del Plan y el control de los resultados que se vayan obteniendo, para lo cual se recabará información sobre los indicadores del Plan.
- Realizar las actualizaciones o modificaciones necesarias.
- Seguir teniendo la responsabilidad de estar siempre abierta a la plantilla y fomentar que cualquier persona realice sugerencias, ideas, aportaciones, etc. y tenerlas en cuenta en el proyecto actual o en revisiones y futuros planes.

-Revisiones mensuales de Seguimiento:

La Comisión se reunirá para revisar el grado de cumplimiento del Plan del periodo vigente.

Las reuniones mensuales tendrán los objetivos de:

- Analizar el grado de cumplimiento y progreso de las medidas correspondientes a ese periodo.
- Detectar los problemas surgidos, con el objetivo de establecer las actuaciones necesarias para reconducir el plan y su cumplimiento.
- Verificar si los recursos han sido adecuados.
- Sugerir mejoras. Se tomarán las medidas oportunas para corregir desviaciones o introducir mejoras.

Por tanto, en las reuniones mensuales se revisarán:

- Las medidas ejecutadas.
- Las medidas no iniciadas.
- Las medidas en desarrollo.
- Las medidas desestimadas y/o decaídas.
- Las nuevas medidas que se pudieran contemplar.

Se adjunta Ficha en la que recoger toda esta información para hacer Seguimiento, control y evaluación de las medidas.

–Revisión final anual del Plan:

En el mes de enero se realizará una reunión de valoración de los resultados del Plan del año anterior y se analizará, para cada indicador, el grado de alcance de los “valores objetivo” haciendo una comparativa entre el valor actual, el inicial y el objetivo marcado en el Plan.

Se realizará un Informe de “Seguimiento, control y evaluación del Plan del año 20XX” que recoja el seguimiento y resultados del Plan para ese año a través de:

- Grado de realización de las medidas y objetivos propuestos.
 - Comparación de la situación de partida frente a la final desde la igualdad de oportunidades en la Empresa.
 - Determinar, en caso necesario, acciones correctivas o nuevas medidas, que se añadirán al Plan del siguiente periodo.
 - Detectar oportunidades de mejora para el siguiente año o plan.
- De todas las reuniones se levantará acta y se conservará para dejar constancia de los acuerdos y avance de las acciones y medidas del plan principalmente, así como los desacuerdos y temas pendientes.

Ficha de seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad

Ficha seguimiento medidas del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad de Diario de Navarra.

FECHA 20XX

AREA GESTION 1: GESTION DE PERSONAS						
Línea de Acción	Medidas	Indicador	Valor actual	Valor objetivo	Observaciones	Cambios o mejoras
	Ejecutadas					
	No iniciadas					
	En desarrollo					
	Desestimadas					
	Nuevas medidas a incluir en el plan de igualdad					

AREA GESTION 2: GESTION ACTIVIDAD EXTERNA						
Línea de Acción	Medidas	Indicador	Valor actual	Valor objetivo	Observaciones	Cambios o mejoras
	Ejecutadas					
	No iniciadas					
	En desarrollo					
	Desestimadas					
	Nuevas medidas a incluir en el plan de igualdad					

AREA GESTION 3: GESTION DE ESTRATEGIA DE NEGOCIO						
Línea de Acción	Medidas	Indicador	Valor actual	Valor objetivo	Observaciones	Cambios o mejoras
	Ejecutadas					
	No iniciadas					
	En desarrollo					
	Desestimadas					
	Nuevas medidas a incluir en el plan de igualdad					

FECHA DE REALIZACIÓN	FIRMADO EMPRESA
XX de XXXXXX de 2020	Don/Doña _____ Cargo _____

ANEXO II

DIARIO DE NAVARRA

Procedimiento para el registro del tiempo de trabajo

Índice.

1. Objeto.
2. Alcance.
3. Obligaciones y deberes.
4. Sistema de registro del tiempo trabajado.
5. Instrucciones sobre cómo registrar el tiempo de trabajo.
 - 5.1. Uso de la aplicación de registro horario.
 - 5.2. ¿Qué es tiempo de trabajo efectivo y qué no lo es?
 - 5.3. Compensación del tiempo de exceso de trabajo.
6. Régimen sancionador.

1. 1.–Objeto.

En virtud del Real Decreto Legislativo 8/2019 de 8 de marzo, las empresas tienen la obligación de registrar el tiempo de trabajo de la plantilla, debiendo implementar un sistema de cómputo del tiempo trabajado.

Con esta nueva normativa se pretende:

- Garantizar el cumplimiento legal de los límites en materia de jornada laboral.
- Crear un marco de seguridad jurídica, tanto para la plantilla como para la empresa, haciendo constar el tiempo de trabajo efectivo de la plantilla.
- Reforzar el concepto de eficiencia y conciliación en nuestra forma de trabajar.

Por ello, se pretende implantar en la empresa una aplicación digital dirigida a llevar el registro horario en los términos establecidos normativamente.

No debe confundirse este registro del tiempo de trabajo con una pérdida de la flexibilidad horaria.

Así mismo, se pretende aprovechar la aplicación diseñada para el control del registro horario, para llevar un registro del kilometraje y gastos que resulte más ágil e inmediato para la plantilla y para la empresa.

2.–Alcance.

El procedimiento de registro horario es de aplicación a toda la plantilla de la empresa, mientras que el registro de kilometraje y gastos es de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras que, por motivo de trabajo, deban realizarlos.

También deberá ser objeto de registro la jornada diaria de aquellas personas trabajadoras que, no siendo estrictamente personal de alta dirección, ocupen cargos de confianza, mandos intermedios o cargos con ejercicio de especiales responsabilidades, sin perjuicio de que se entienda que la retribución obtenida por ellos ya compensa de manera adecuada una mayor exigencia y dedicación, sin que con ello se oculten situaciones de abuso de derecho.

2. 3.–Obligaciones y deberes.

Con motivo del cambio normativo y de la obligación de registrar el tiempo de trabajo se establecen las siguientes obligaciones y deberes:

- La Empresa tiene la obligación de registrar el tiempo de trabajo de la plantilla.
- La plantilla deberá cumplir con la jornada y horarios establecidos, no pudiendo realizar un mayor número horas a las fijadas sin el consentimiento o autorización previa de su responsable.
- La plantilla tiene la obligación de utilizar el sistema previsto para el registro del tiempo de trabajo que la Empresa pone a su disposición.
- La plantilla tiene la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo mediando la buena fe y siguiendo los criterios de registro próximamente descritos.

En relación al registro del kilometraje y gastos se establecen las siguientes obligaciones y deberes:

- Las personas trabajadoras que realicen desplazamientos o viajes y las que incurran en gastos por motivo de su trabajo, tienen la obligación de utilizar el sistema previsto para el registro de kilometraje y gastos que la Empresa pone a su disposición.
- Las personas trabajadoras que realicen desplazamientos o viajes y las que incurran en gastos por motivo de su trabajo tienen la obligación de registrar el kilometraje realizado y los gastos, mediando la buena fe y siguiendo los criterios de registro próximamente descritos.
- La empresa, una vez revisados los registros de kilometraje y gastos, debe abonar a los trabajadores las compensaciones generadas en los términos acordados en el Convenio de aplicación.

3. 4.–Sistema de registro del tiempo trabajado.

La Empresa ha implementado un aplicativo informático vía web y móvil que permite a la plantilla mediante un sistema declarativo registrar y almacenar el tiempo de trabajo efectivo y los descansos diarios. Todas las personas trabajadoras de la empresa que dispongan de un ordenador o móvil de empresa deberán utilizar este aplicativo. Para aquellas personas que no dispongan de estos dispositivos electrónicos, la empresa pondrá a su disposición otro sistema de registro, como por ejemplo el papel, salvo que estas personas accedan por voluntad propia a utilizar su móvil personal para registrar su jornada, debiendo documentar debidamente dicha voluntad.

Asimismo, este sistema permite a cada una de las personas trabajadoras visualizar sus registros, tal y como dispone la normativa.

El sistema de registro cumple con las exigencias normativas en cuanto a las obligaciones de registro de jornada de las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial. Por tanto, ya no será necesario que la Empresa entregue copia de los registros mensuales a cada uno de estas personas.

Por parte de la Empresa se realizará periódicamente una revisión y control del cómputo de horas de cada una de las personas trabajadoras semanalmente por el responsable de cada área y mensualmente por el Departamento de Capital Humano, pudiendo comprobar la veracidad de los registros y con el fin de identificar y subsanar cualquier exceso o carencia del tiempo trabajado, garantizando así el correcto cumplimiento legal.

No debe confundirse este sistema de registro con sistemas de registro de presencia propios de cada edificio dado que estos cubren una funcionalidad diferente estrictamente vinculada con la seguridad de los mismos.

4. 5.–Instrucciones sobre cómo registrar el tiempo de trabajo.

5.1.–Uso de la aplicación de registro horario.

La empresa pone a disposición de cada persona trabajadora una herramienta informática a la que puede acceder desde su ordenador y/o móvil de trabajo, y que también puede si lo desea para su propia comodidad, descargar en su teléfono móvil personal en formato App.

Cada persona trabajadora tiene a su disposición un Manual de Uso de esta herramienta. Puede también contar con el soporte de Recursos Humanos en caso de duda o incidencia de uso de la misma.

La persona trabajadora deberá registrar las horas concretas de inicio y finalización de la actividad (inicio, fin e interrupciones de la jornada). Podrá introducir los datos, manualmente desde el “Modo Manual” (registro diario) o bien desde el “Modo Automático” mediante el que se grabará su jornada conforme al horario habitual previamente configurado por la persona trabajadora.

El sistema está configurado para que sea el “Modo Manual” el que aparezca por defecto, debiendo la persona trabajadora, si así lo desea, cambiar el modo de registro para su comodidad al “Modo automático” que ella misma deberá fijar y editar día a día si fuera necesario.

El registro efectuado por la persona trabajadora, tanto en “Modo Manual” como en “Modo Automático”, será modificable/editable por ella misma durante los 6 días posteriores al registro. Pasado este periodo, no será factible cambiarlo más que desde el usuario de los administradores del sistema, previo intercambio de correos informando de ello o solicitándolo con las debidas autorizaciones. Se deberán guardar los correos en cuestión en el Departamento de Capital Humano.

5.2.–¿Qué es tiempo de trabajo efectivo y qué no lo es?

Por tiempo de trabajo efectivo se entiende aquél que se destina a la realización de la propia actividad por parte de las personas que trabajan en la empresa.

El tiempo de presencia en el edificio no tiene por qué coincidir con el de trabajo efectivo.

–Inicio del tiempo efectivo de trabajo:

- Se entiende como el comienzo del tiempo efectivo de trabajo el momento en el que se inicia la primera efectiva prestación productiva de servicio.

–Desplazamientos:

- El tiempo de desplazamiento desde la salida del domicilio hasta el puesto de trabajo o lugar de cobertura de una noticia/ información/ evento/, así como el tiempo de regreso al domicilio, no computan como tiempo efectivo de trabajo, salvo que el desplazamiento hasta el lugar de cobertura de la noticia/ información/ evento/sea superior a 10 kilómetros, en cuyo caso, se considerará tiempo de trabajo efectivo a partir del décimo kilómetro.
- Excepcionalmente, en el caso de producirse un suceso, que requiera una cobertura periodística (literaria o grafica) fuera del tiempo efectivo de trabajo, el desplazamiento, desde cualquier lugar, será computado como tiempo efectivo de trabajo.
- Durante la jornada de trabajo, si ésta ya se ha iniciado, sí se considerará tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para desplazarse desde un lugar a otro por necesidades de la actividad.

–Formación:

- La duración de la formación, siempre que sea obligatoria e impuesta por la Empresa, tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Los cursos de formación se llevarán a cabo, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En caso de imposibilidad, si el curso se desarrolla fuera de la jornada, las horas invertidas en la formación serán compensadas conforme a lo dispuesto en el Convenio de aplicación. Ese exceso de horas que pueda producirse en la jornada diaria no tendrá la consideración de horas extraordinarias, acordándose que se compensarán por la empresa con horas de descanso equivalentes, sin que ello implique una verdadera realización de horas extraordinarias.

–Periodos de descanso:

- Los periodos de descanso marcados por la normativa laboral en los casos de jornadas diarias continuadas que excedan de las 6 horas no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- Tampoco computa como tiempo de trabajo efectivo aquel destinado a pausas para el café, comida, el tiempo moderado que cada persona trabajadora puede dedicar a usos privados (llamadas personales, internet...), cigarrillo, ausencias no justificadas, así como aquellas que, aunque sean justificadas, deban recuperarse por no tener la consideración de permisos retribuidos.

–Vacaciones:

- El tiempo de vacaciones no computará como tiempo efectivo de trabajo.

5.3.–Compensación del tiempo de exceso de trabajo.

La plantilla deberá cumplir con la jornada ordinaria marcada en el Convenio Colectivo de aplicación de acuerdo al Calendario Laboral y con la flexibilidad horaria y planificación marcada por la Empresa, no pudiendo superar el número máximo de horas ordinarias marcadas sin el consentimiento o autorización previa de su responsable.

Cualquier exceso puntual de trabajo deberá compensarse en los términos regulados en el Convenio de aplicación, siendo preferible que se recuperen progresivamente en los días/ semanas/ meses siguientes.

5. 6.–Régimen sancionador.

El contenido de este documento se considera un procedimiento de trabajo de la empresa y, como tal, es de obligado cumplimiento para toda la plantilla.

El incumplimiento o cumplimiento defectuoso, total o parcial del presente procedimiento y de las obligaciones en él contenidas tendrán la consideración de falta o infracción y dará derecho a la Empresa a adoptar las medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, y a modo meramente enunciativo, se detallan algunos actos que podrían ser considerados como tales:

- Manipulación de datos registrados de manera fraudulenta.
- Olvidos en el fichaje de manera recurrente sin proceder a su corrección.
- Cualquier otra actuación de mala fe que distorsione el cómputo de tiempo de trabajo.