I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del convenio colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, S.A.», con el código 78000052011996.

Visto el texto del XXIX Convenio Colectivo de la empresa El Norte de Castilla, S.A., suscrito con fecha 9 de septiembre de 2021, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 22 de septiembre de 2021.

La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: Inmaculada Martínez Merino

XXIX CONVENIO COLECTIVO EL NORTE DE CASTILLA 2021-2023

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo concertadas por los representantes de la empresa, comité de Valladolid y delegados de personal de Palencia y Segovia serán de aplicación en los centros de trabajo de Palencia, Segovia y Valladolid de El Norte de Castilla, S.A. Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión del periódico.

Artículo 2. Ámbito personal.

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales, con cualquier modalidad de contrato laboral, que presten sus servicios en El Norte de Castilla, S.A. en sus centros de trabajo de Palencia, Valladolid y Segovia.

Artículo 3. Vigencia.

La vigencia del Convenio Colectivo será de 3 años. Entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente.

Artículo 4. Prorroga y denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte y notificación a la autoridad laboral, con una antelación de dos meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Caso de no efectuarlo así, se entenderá que el Convenio queda tácitamente prorrogado por un período de un año. En este supuesto, las partes estarán obligadas a negociar, dentro del primer trimestre, los conceptos retributivos o subida salarial para ese año.

Artículo 5. Revisión.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto. No obstante lo cual, se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de rango superior o Acuerdo Marco Estatal se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto global y en cómputo anual, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Cuando se trate de revisar el Convenio por mejoras económicas, deberá tenerse en cuenta que estas serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos

que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal o Acuerdo Marco Estatal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase algunas de las condiciones establecidas en el mismo, este Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Artículo 8. Garantías.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de normas mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas que puedan existir en la actualidad o en el futuro.

CAPÍTULO II

Organización práctica y condiciones de trabajo

Artículo 9. Principio general.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

En la Redacción, esta facultad de organización y racionalización del trabajo será competencia del director del periódico así como en el resto de las Áreas, la misma corresponderá a los respectivos directores.

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

Por tanto, de los cambios que puedan producirse en la organización del trabajo, mejora de la productividad, introducción de nueva tecnología, participación en los programas de formación, etc, la Empresa estará obligada a informar previamente al Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Convenio.

Artículo 10. Condiciones de trabajo.

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

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como a la legislación vigente en esta materia.

Artículo 11. Reconocimiento médico.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Igualmente, la Empresa facilitará a todas las personas que trabajen en videoterminales una revisión oftalmológica semestral, además de las extraordinarias que puedan solicitarse individualmente. De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

Artículo 12. Modificaciones laborales.

A) La Empresa deberá informar al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran El Norte de Castilla, S.A. antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

B) La introducción de nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla. En el supuesto de que se modifiquen las condiciones de trabajo, bien por la aplicación de nueva tecnología, bien por convenios, absorciones o asociaciones con otras empresas, o cualquier causa justificada la Empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador fijo ni a reducir unilateralmente su jornada.

Artículo 13. Plantilla.

A) La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de El Norte de Castilla, S.A. corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades reales de trabajo y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto

escrupuloso a las normas legales que regulan la materia, siendo informado y escuchado el Comité de Empresa.

La Empresa entregará anualmente, en el primer trimestre del año, una relación con la plantilla, categorías, situación y derechos adquiridos por todos los trabajadores que formen parte de la Empresa. Contendrá los siguientes datos: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción, dentro de los últimos dos años.

Una vez elaborada esta información será remitida a los representantes legales de los trabajadores.

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

C) Las modificaciones de plantilla que se produzcan como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, deberán negociarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, al menos durante un período de quince días, pasados los cuales, y a falta de acuerdo, la Empresa podrá aplicar la normativa vigente.

D) La decisión sobre cualquier modificación de condiciones de trabajo individuales será comunicada simultáneamente por la Empresa al trabajador/es afectado/os y al Comité de Empresa conforme a lo establecido en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Clasificación profesional y grupos profesionales.

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a criterios de formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

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 los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Áreas de actividad

Entendemos por Áreas de Actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen.

La actividad que desarrolla El Norte de Castilla, S.A. da lugar a la existencia de dos áreas de actividad:

- Redacción.
- Gestión (incluye Gestión Financiera, RRHH, Marketing, Sistemas y Servicios Comunes).

1. *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, técnica, informática y de recursos humanos.

Incluye este área además todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de producción de publicidad, organización, gestión y desarrollo de la empresa en sus aspectos comerciales, de marketing y de atención al cliente.

2. *Área Redacción:*

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos para su publicación en cualquier soporte así como para su transmisión para medios electrónicos.

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. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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 trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio, 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.

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 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 trabajadores 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 actividad para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

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. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio 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 de trabajadores 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.

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, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la producción 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 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.

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 trabajadores 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 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.

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 Obligatoria, 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 entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

Niveles Salariales.

A su vez, cada uno de los grupos se podrá clasificar, en su caso, en los siguientes posibles Niveles Salariales:

- Nivel 1: Nivel inicial.
- Nivel 2: Se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 1 por el transcurso máximo de 1 año.
- Nivel 3: Se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 2 por el transcurso máximo de 2 años.
- Nivel 4: Se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 3 por el transcurso máximo de 2 años.
- Nivel 5: Se promocionará a este nivel a instancia de la Dirección de la Empresa en función de la cualificación profesional, desempeño y mérito del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo.
- TABLA DE EQUIVALENCIAS.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en los párrafos anteriores se ha configurado la siguiente Tabla de Equivalencias Categorías – Grupos Profesionales:

Grupo Profesional	GESTIÓN	REDACCIÓN
1		Redactor Jefe
2	Jefe de Sección	Jefe de Sección
3		Redactor Documentalista Infógrafo-maquetador
4	Oficiales de primera	Ayudante de Redacción Técnico de Edición
5	Oficiales de segunda	
6	Auxiliar Administrativo Ordenanza/Telefonista.	

Artículo 15. Movilidad funcional.

A) La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

B) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

C) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

D) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a cuatro meses durante un año, el trabajador tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la Empresa, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por servicio militar, incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias y excedencia.

Artículo 16. Jornada de trabajo.

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

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio se redujera la jornada nacional de las 40 horas semanales, la Empresa y el Comité de Empresa se reunirán para decidir o no la incidencia de esta reducción en la jornada actual de El Norte de Castilla, S.A.

Para el Área Técnica y el personal de publicidad cuyo trabajo esté relacionado directamente con el Área Técnica y el proceso productivo diario, el cómputo de la jornada se realizará en ciclos de seis semanas con un mínimo diario de cinco horas y un máximo de ocho.

En las Áreas de Administración, Comercial y Servicios Comunes la jornada será de 7 horas diarias a partir de la entrada en vigor de la jornada de 35 horas semanales.

Para la aplicación de esta distribución de la jornada se negociarán los calendarios por secciones sin que ello signifique modificación de la jornada continuada, salvo pacto en contrario.

Todos aquellos trabajadores que tengan jornada continuada disfrutarán de un descanso de 15 minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo y se

disfrutará conforme a las normas que para cada Sección se determinen en función de las necesidades de producción, procurando centrarlo en torno a la mitad de la jornada.

Artículo 17. Descansos.

Todo el personal disfrutará de dos días de descanso semanal distribuidos conforme a los calendarios anuales establecidos en cada una de las secciones. Si fuera necesaria la modificación de estos calendarios durante la vigencia de este Convenio, se creará una comisión mixta por áreas integrada por la representación de los trabajadores y de la Empresa, para el establecimiento de los mismos.

Sistemas de descanso:

a) Los sistemas de descanso establecidos, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección, salvo para garantizar la producción.

b) Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan.

c) En el Área de Redacción será de dos días de descanso semanal, distribuidos en ciclos de seis semanas y acumulables por períodos de hasta 14 días.

Artículo 18. Horarios de trabajo.

A) Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales en cada Departamento o Sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

B) *Régimen de Redacción.* Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es competencia del Director del periódico.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que puede realizar normalmente un redactor en la jornada que le señala el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea estará cumplida la jornada.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

A. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre regulación de jornadas especiales.

La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, salvo los supuestos legalmente exigibles.

Se abonarán conforme a la siguiente tabla:

Diarias	18,31	Euros/hora
Festivas	23,91	Euros/hora
Nocturnas	19,81	Euros/hora

B. Se podrá pactar entre Empresa y trabajadores el disfrute mediante descanso retribuido o la retribución de las horas extraordinarias. En el supuesto de que la opción fuese la del descanso retribuido, las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo se descansarán también en domingos o festivos. En el caso de que por necesidades de producción esto no sea posible y el descanso se traslade a un día laboral normal, el mismo será incrementado en la proporción de un 50% sobre la hora ordinaria, es decir, cada hora trabajada en festivos o domingos generará un descanso de hora y media.

Artículo 20. Trabajo en videoterminales.

A. Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminales más tiempo del establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten servicios en videoterminales tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

B. Se revisará el funcionamiento de los videoterminales siempre que sea necesario, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, y se subsanarán los posibles defectos observados.

C. Ningún redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración.

Artículo 21. Periódico del lunes.

El periódico de los lunes será de realización obligatoria para todo el personal, excepto para la plantilla existente al 1 de enero de 1991, para la que continuará siendo voluntaria como hasta ahora. No obstante, se garantiza en todo caso la asistencia del personal necesario para la edición del periódico. Tanto si la asistencia es voluntaria como en virtud de la garantía establecida, se abonará el importe correspondiente al Plus Dominical fijado en el Anexo de las Tablas Salariales.

La realización de este periódico será llevada a cabo preferentemente por los trabajadores de la plantilla de El Norte de Castilla, S.A.; y sólo se podrá recurrir a la contratación temporal o de ETT, ajenas al presente Convenio Colectivo, en el supuesto de que los trabajadores de la plantilla no lo puedan realizar.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Los traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la Empresa, la cual en defecto de acuerdo deberá utilizar los trámites que se establezcan a continuación.

A) Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

B) El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

C) Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución será de inmediato cumplimiento.

D) Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si ambos fueran trabajadores de El Norte de Castilla, S. A., tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

E) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Traslados colectivos. Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción, debidamente justificadas, la empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, será condición indispensable que lo haga de acuerdo con la legislación vigente, y si ésta cambia o se modifica, la Empresa estará obligada a negociar este punto con el Comité de Empresa.

En los supuestos de falta de acuerdo, y si ambas partes lo deciden, podrá acudirse a un árbitro, aceptado por todos y cuya resolución deberá ser acatada por las partes.

CAPÍTULO III

Régimen de personal

Artículo 23. Contratación de periodistas.

La contratación del personal adscrito a las distintas secciones de Redacción, cualquiera que sea su modalidad, será competencia del director del periódico.

Artículo 24. Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con todo lo legal y convencionalmente establecido al respecto (formalización, información, remuneración etc.).

Artículo 25. Política de formación.

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia los trabajadores tendrán derecho a:

A) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

B) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

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

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Las horas de formación que organice la Empresa fuera de la jornada laboral, con independencia de quien las imparta, tendrán la consideración de horas de trabajo, pudiendo ser compensadas con descanso o económicamente, previo acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades de producción.

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir la formación que se imparta a cualquier otro compañero de su misma sección, con los límites que marque cada acción formativa en lo relativo a número de participantes y prioridad en la necesidad de dicha acción para el trabajo habitual.

Artículo 26. Promoción interna.

La Empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

A) Todo el personal de El Norte de Castilla, S.A. tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta el Grupo Profesional 3 (inclusive) y para el Nivel Salarial 5 dentro de su Grupo Profesional, aunque la Empresa podrá hacer uso de un posible veto debidamente razonado y justificado, con relación a alguno de los aspirantes.

B) Hasta el Grupo Profesional 3 y/o Nivel Salarial 5 será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud, de cuyo tribunal formará parte un miembro del Comité de Empresa.

Para la valoración de los candidatos se tendrán en cuenta criterios objetivos de desempeño, mérito y cualificación profesional.

Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la Empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

C) Se exceptúa de las reglas anteriores al personal de Redacción, cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del director de la publicación.

D) La Dirección informará con la debida antelación al Comité de Empresa, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos, excedencias y ceses

Artículo 27. Calendario laboral.

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones, teniendo en cuenta las especificaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Asimismo y en el mismo plazo, deberá solicitarse por escrito e individualmente la solución que se adopte para el disfrute de los festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 28. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 31 días naturales, de los que, al menos, 15 días serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos entre Empresa y trabajadores.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

El cuadro de vacaciones de cada sección deberá estar elaborado antes del 30 de abril de cada año.

A) *Turnos.*

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

- Sistema de elección rotativo, confeccionando dos o más grupos que respeten el orden de antigüedad y otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, hijos en edad escolar (hecho preferente sobre la antigüedad) o disfrute de las vacaciones en otros meses diferentes de los enumerados.

- Interés de la producción.
- El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Sección con al menos 60 días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

B) *Vacaciones retribuidas.*

De conformidad con lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en casos excepcionales que deberán contar con el consentimiento del Comité de Empresa.

C) *Incapacidad temporal.*

En el supuesto de incapacidad temporal, previa al comienzo de las vacaciones, el período de disfrute se aplazará hasta la fecha que se convenga entre las partes.

En el supuesto de IT sobrevenida durante el disfrute de las mismas, el período vacacional quedará interrumpido solamente en casos de internamiento hospitalario durante la duración del mismo. Y, en caso de intervención quirúrgica, durante los 7 días posteriores si se mantuviese la baja médica.

D) *Festivos.*

Los festivos que coincidan con el período vacacional serán descontados del cómputo de vacaciones.

Artículo 29. Festivos.

Cada festivo oficial generará un día de descanso, que cuando coincida con el descanso semanal del trabajador dicha fiesta se disfrutará en otra jornada.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada día festivo trabajado un día de descanso adicional, con la opción de que medio día pueda ser compensado económicamente a razón de *83,69 €/festivo trabajado*. Esta última opción corresponderá al trabajador que deberá ejercitarla con preaviso anual a la Empresa.

La Empresa no abonará, ni los trabajadores tendrán derecho al día de descanso adicional en los siguientes supuestos:

a) Si el trabajador solicitase el día festivo de permiso o vacaciones.

b) Si coincidiera con su día de descanso semanal reflejado en los calendarios.

c) Si coincidiera con el disfrute del período de vacaciones que estipula el artículo 28 del presente Convenio.

Los descansos compensatorios por festivo trabajado se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Si el trabajador tuviera que disfrutar vacaciones o descansos no programados por necesidades de la Empresa en día festivo, no perderá el derecho a los dos días de descanso con la opción mencionada para la compensación económica de medio día.

Se consideran asimilados a festivos oficiales los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 30. Permisos.

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

A) Por matrimonio: 15 días naturales.

B) Por nacimiento de hijos: 2 días naturales.

C) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

En los casos de enfermedad grave, si este permiso pudiera ser utilizado de forma simultanea por más de un trabajador de la misma Sección o por motivos de parentesco, las fechas de disfrute por cada trabajador se deberán acordar entre los mismos procurando evitar su coincidencia.

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho, que deberán estar inscritas en algún registro público.

D) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuando a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de Excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: Al disfrute de los permisos necesarios, para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en

el área, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

H) Asuntos propios: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de dos días al año para atender asuntos propios, independientemente de su período anual de vacaciones o de cualquier otro descanso que se pueda pactar entre empresa y trabajadores.

I) Por maternidad o paternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar.

J) Por razones de guarda legal y adopción se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar.

Artículo 31. Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año.

Artículo 32. Excedencia por maternidad/paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que en cada caso pondrá fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Al finalizar esta excedencia el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que la misma se realice dentro del plazo de dos años como máximo, la incorporación a su puesto de trabajo será automática.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Se concederá por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de El Norte de Castilla, S.A. Su concesión será potestativa si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dos meses antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática a su puesto de trabajo, en el caso de que exista. En el supuesto de que dicho puesto de trabajo hubiera desaparecido, su incorporación se hará a un puesto de similares características.

Si algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

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

Artículo 34. Incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma percibirá durante la vigencia del presente Convenio el cien por cien (100%) de su retribución, incluidas las Pagas Extraordinarias, tomando como referencia la última nómina percibida.

En caso de que se requiera al trabajador para que acuda a los Servicios Médicos de la Empresa, y éste, injustificadamente, no acudiera, la misma quedará relegada del abono de todo tipo de complemento por dicha contingencia.

La asistencia a los Servicios Médicos de la Empresa se efectuaría sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la Seguridad Social, en cuanto a la tramitación de altas y bajas.

La Empresa, oído el Comité de Empresa, podrá denegar dicho complemento de prestación, en caso de que el trabajador afectado tuviera un índice de absentismo igual o superior al 20%, a lo largo de los últimos doce meses, excepto en los casos de accidentes laborales, enfermedades, crónicas, o las que requieran intervención quirúrgica.

En los casos de Incapacidad Temporal debidamente acreditada, que puedan dar lugar a una jubilación anticipada, o cualquier otra causa relacionada con enfermedad o accidente que pueda provocar una disminución en la percepción del salario íntegro del trabajador (100%), la Empresa y el Comité se comprometen a estudiar durante la vigencia del presente Convenio alguna fórmula que pueda cubrir esta contingencia totalmente, bien sea por medio de alguna Mutua, Seguro Colectivo, etc.

Artículo 35. Cese voluntario.

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, la misma está obligada a la liquidación el mismo día de cese en su relación laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: personal técnico titulado, un mes; resto de trabajadores, quince días.

Artículo 36. Jubilaciones anticipadas.

Por lo que en lo que se refiere a la jubilación anticipada habrá de estar a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 37. Principio general.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, sin perjuicio de los derechos personales de los trabajadores a los complementos recogidos en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio Colectivo, y corresponden a la jornada fijada en el presente convenio. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 38. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Base.

2. Complementos:

2.1. Mensuales:

a) Nocturnidad.

b) Libre Disposición.

c) Plus de Disponibilidad Horaria.

d) Plus Dominical.

2.2. Otros:

Horas Extraordinarias.

Festivos.

4. De vencimiento superior al mes:

a) Paga Extraordinaria de Verano.

b) Paga Extraordinaria de Septiembre.

c) Paga Extraordinaria de Navidad.

d) Paga Extraordinaria de Beneficios.

Artículo 39. Salario base.

Se entiende por Salario Base la retribución mínima anual que según su Grupo profesional y Nivel Salarial tiene asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquiera otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

La cuantía de este concepto para cada grupo profesional y Nivel Salarial es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales establecidas en el ANEXO I de este Convenio.

Artículo 40. Nocturnidad.

Se entiende por Nocturnidad el complemento que se abona a los trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo en todo o en parte entre las 22 y las 6 horas, cuantificado en *273,25 €* a partir de 1 de enero de 2012. El importe a percibir por este concepto se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno y también se percibirá en las Pagas Extraordinarias y en las Vacaciones, así como en cualquiera de las contingencias por Incapacidad Temporal.

Aquellos trabajadores que por sus circunstancias profesionales tengan consolidado el mencionado complemento de nocturnidad a la firma del presente convenio, lo seguirán percibiendo como hasta ahora.

Artículo 41. Plus de libre disposición.

El personal que, además del cometido asignado, por decisión de la Dirección, esté a disposición de la Empresa en todo momento para cubrir necesidades de carácter excepcional y eventual, cobrará un Plus de Libre Disposición, cuantificado en *375,93 €* mensuales. Del cobro de este Plus no se deducirá la prolongación de jornada, sino su distinta distribución. Este Plus será computable para las Pagas Extraordinarias.

Artículo 42. Plus de disponibilidad horaria.

Los trabajadores que ejercen su labor en el puesto de Secretaria/o cobrarán un complemento funcional de *184,19 €* mensuales, como compensación a la disponibilidad horaria que tales tareas requieren.

Los empleados de la oficina comercial del Grupo Profesional 4 con jornada partida percibirán mensualmente un complemento por jornada partida de *92,09 €.*

Artículo 43. Plus de trabajo dominical.

Debido a la salida de la prensa diaria los siete días de la semana, históricamente se venía percibiendo una retribución por el trabajo de los domingos, para compensar la pérdida del derecho al descanso durante el domingo.

A.– Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán la cantidad de *70,84 € por domingo trabajado.*

B.– La percepción de este plus no anula el derecho al descanso semanal recogido en el artículo 17 del presente Convenio.

C.– El pago del plus dominical en vacaciones se seguirá abonando como hasta ahora.

Artículo 44. Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de El Norte de Castilla, S.A. tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de Verano: Se percibirá con la nómina del mes de junio y su importe estará constituido por todos los conceptos que el trabajador tenga reconocidos en el mes

inmediatamente anterior a su percepción, excepto Horas Extraordinarias, Plus Dominical y Festivos, más cincuenta euros.

Paga de Navidad: Se percibirá en el mes de diciembre, antes del día 20, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la Paga de Verano.

Paga de Septiembre: Se percibirá en el mes de septiembre, antes del día 20, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la Paga de Verano y de Navidad, considerándose igualmente para el cálculo de la paga de beneficios.

Paga de Beneficios: Se percibirá en el mes de febrero y será el equivalente al 8% de todos los conceptos retributivos brutos que el trabajador haya devengado durante la anualidad anterior.

La paga de beneficios se percibirá en los términos previstos en el Plan de Ajuste Temporal regulado en la Disposición Adicional Séptima del presente Convenio.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe a razón del tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 45. Kilometraje.

En los casos de uso autorizado de vehículo propio, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad de *0,32 euros por kilómetro.*

Artículo 46. Forma de pago.

La nómina deberá ser satisfecha por mensualidades y deberá ser transferida a la cuenta corriente del trabajador antes del último día de cada mes.

Artículo 47. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, igual al importe líquido de su nómina mensual que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

Artículo 48. Préstamos.

La Empresa seguirá manteniendo la denominada «Cuenta de Préstamo sin Interés». Dicha cuenta tendrá una dotación máxima de 60.000 euros (SESENTA MIL EUROS) y será gestionada conjuntamente entre Empresa y Comité. La misma tendrá por objeto la atención con carácter prioritario de aquellas situaciones que entren dentro del arquetipo de una función o necesidad social.

Cumplido este requisito de función o necesidad social, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa un préstamo hasta el importe de cuatro mensualidades de salario neto. El plazo de amortización del mismo no podrá exceder de un año.

Para cantidades o plazos de devoluciones superiores, la Empresa, atendiendo a las circunstancias de la petición, podrá establecer otras condiciones, oído el Comité de Empresa.

En el supuesto de que un trabajador, deudor de dicha cuenta, causase baja en la Empresa, en el momento de practicarle la liquidación correspondiente, la Empresa le deducirá el importe total que restara del anticipo. En caso de que el importe de la liquidación fuera menor que el saldo deudor del préstamo, el pago de la diferencia a favor de la Empresa deberá ser garantizado por el trabajador cesante mediante cualquiera de los procedimientos válidos en derecho para el tráfico mercantil.

Artículo 49. Actualización salarial.

La actualización salarial pactada para cada año en El Norte de Castilla, S.A. se aplicará dentro del primer trimestre.

Las partes acuerdan que para los años 2021, 2022 y 2023 no se aplicará actualización salarial alguna.

Artículo 50. Paga de productividad.

En caso de que el Ebitda ex indemnizaciones de cada año de vigencia del Convenio sea superior a *1.500.000* euros se abonará en marzo del año siguiente una paga de productividad individual, no consolidable, cuyo importe será del *1,5%* del salario bruto anual percibido por cada trabajador, excepto para los *salarios inferiores a 25.000 €*, cuyo importe será del *2,5%* de su salario bruto anual.

CAPÍTULO VI

Faltas, sanciones y premios

Artículo 51. Faltas.

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: Leve, grave o muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con ellas:

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

A) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.

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

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

D) Pequeños descuidos en la conservación del material.

E) Falta de aseo y limpieza personal.

F) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

G) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

H) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

I) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

B) Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

C) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al IRPF. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

D) La simulación de enfermedad o accidente.

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

F) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

H) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

I) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

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

K) Incurrir los correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

A) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra Empresa, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

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

C) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

D) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

E) La condena por acoso sexual dentro o fuera de la Empresa.

F) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

G) La Embriaguez durante el servicio.

H) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

I) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual.

El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, que realizarán los trámites oportunos para aclararlo.

J) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

K) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

L) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

M) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

N) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 52. Sanciones.

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

- *Por faltas leves:* Amonestación por escrito.
- *Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.
- *Por faltas muy graves:* Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Traslado forzoso. Despido. Requerirá tramitación de expediente, en el que será oído el trabajador afectado.

Artículo 53. Prescripción.

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

CAPÍTULO VII

Régimen social

Artículo 54. Ayuda escolar.

A todo el personal afectado por este Convenio, ya sea fijo o contratado, previa presentación antes del 15 de julio del justificante de matriculación y relación de libros de texto la Empresa le proporcionará dichos libros para los estudios oficiales desde Enseñanza Infantil hasta el curso anterior al acceso a la Universidad o Módulos Superiores de Formación Profesional.

Con respecto a los estudios universitarios, los trabajadores que tengan hijos en esa situación expondrán su caso personalmente a la Empresa, comprometiéndose ésta a estudiar con la mayor atención cada caso, para facilitar cuando lo considere oportuno algún tipo de ayuda que permita o facilite dichos estudios.

El personal en régimen de jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

Artículo 55. Seguro de accidentes.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Empresa actualizará la Póliza del Seguro de Accidentes que tiene contratado con cargo a la misma para todo el personal de la empresa, ampliando su cobertura a los casos de muerte o invalidez, sea cual sea la contingencia, por un importe de 21.000 euros. Este seguro dejará de tener vigencia en el momento en que el trabajador deje de estar vinculado laboralmente con la Empresa.

Se hará un Seguro de Accidentes a los becarios y alumnos que realicen prácticas, siempre y cuando el centro de estudios de procedencia no tuviera cubierta la contingencia.

Artículo 56. Responsabilidad civil de los redactores.

La Empresa se compromete a estudiar y consultar con las diferentes compañías de seguros o consorcios la posibilidad de contratar un Seguro Colectivo de Responsabilidad para los redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión en el supuesto de no poder contratar este seguro. En el caso de demandas judiciales contra redactores por motivos de trabajo, la Empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los mismos.

Artículo 57. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará siempre que sea necesario las prendas y complementos adecuados a aquellos trabajadores que los precisen para desarrollar su actividad.

Artículo 58. Ayuda para hijos discapacitados.

Tal y como se instauró en el artículo 57 del XXVII Convenio, se mantiene en concepto de *«Ayuda por hijos discapacitados»* la cantidad de 1.200 euros anuales para los trabajadores que tengan algún hijo en esa situación, siempre que sea reconocida por la Seguridad Social, y que el mismo no realice trabajos remunerados, ni la Seguridad Social o cualquier otra institución se haga cargo de su total atención.

Aquellos trabajadores que estuviesen cobrando la «Ayuda a minusválidos» que otorgaba el XXIV Convenio Colectivo, artículo 61, seguirán cobrando la misma en las mismas condiciones y no será compatible con la regulada en el presente artículo.

CAPÍTULO VIII

De la representación de los trabajadores

Artículo 59. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será como mínimo de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, sin perjuicio de su remuneración, bastando para ello la comunicación por escrito con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 60. Comité de empresa.

Para el cumplimiento de las funciones del Comité de Empresa, las partes se remiten a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que sean de aplicación.

Artículo 61. Horas sindicales.

Las horas empleadas en reuniones con la Empresa, a propuesta de ésta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Comité de Empresa.

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin, y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión paritaria de vigilancia.

La misión de la Comisión Paritaria será la de vigilancia y control del cumplimiento de todos los apartados de este Convenio –sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral o jurisdicción competente–, y tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada como máximo por seis representantes, tres designados por la representación empresarial y otros tres por la representación de los trabajadores. La Comisión designará de entre sus miembros un secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en las materias que sean de su competencia. Los asesores serán nombrados por las partes componentes de la Comisión y participarán con voz, pero sin voto.

Funciones. La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

A) Interpretación del Convenio.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.

D) La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

E) Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

F) En el caso de ausencia de algunos de los miembros de la Comisión, éste será sustituido por otro nombrado por cada parte de entre sus representados.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a las 72 horas de días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Ambas representaciones tendrán que ser elegidas y comunicadas a la otra parte a los siete días de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de cinco días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

En caso de que celebrada la reunión de la comisión en el plazo de quince días hábiles desde que se suscitó la discusión y existiera desacuerdo, las partes podrán acudir al SERLA.

Segunda. Pactos complementarios.

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco del Convenio que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, en la medida que no contravengan lo estipulado en este Convenio.

Tercera. Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la LOLS y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la Empresa.

Cuarta. Procedimiento de resolución de conflictos.

Las partes se comprometen a agotar todos los medios a su alcance en la resolución de conflictos y como medio de consecución de la paz social en la empresa, sirviéndose para ello tanto de la Comisión Paritaria del Convenio como del Serla o cualesquiera otros institutos posibles, asumiendo los procedimientos autónomos de resolución de conflictos de dichos órganos.

Quinta. Igualdad y no discriminación.

Las partes muestran su voluntad de trabajar por la no discriminación entre hombres y mujeres, en materia de acceso al empleo, promoción, formación y retribución, estableciendo las medidas y actuaciones necesarias para lograrlo, evitando en todo momento situaciones de discriminación laboral por razones de sexo.

Actualmente y en virtud de las previsiones del Art. 45 Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se está negociando un Plan de Igualdad que será aprobado y entrará en vigor antes del 8 de marzo de 2022.

Sexta. Garantías ad personam.

Se mantendrán inalteradas las garantías ad personam pactadas en la disposición adicional Sexta del Convenio XXVII cuyo texto indicaba:

«Como consecuencia del proceso de reconversión y reorganización del Sector de Prensa, que ha venido padeciendo una gravísima crisis estructural durante los últimos años, con fuertes caídas de ingresos y venta de ejemplares, que ha obligado a los trabajadores actuales de El Norte de Castilla, S.A. a realizar importantes esfuerzos, con congelaciones y moderaciones salariales, se reconoce al personal en plantilla a 31 de de mayo de 2012, como condición más beneficiosa, las siguientes garantías ad personam:

Plus de Antigüedad:

Se suprime el Complemento de Antigüedad a partir del 1 de enero de 2012. No obstante lo anterior, los trabajadores en activo en esa fecha consolidarán como *"Plus de antigüedad consolidado ad personam"*:

a) El importe de los derechos vencidos a 31 de diciembre de 2011 y

b) El importe del trienio o quinquenio en proceso de devengo a 31 de diciembre de 2011 a su vencimiento, no generando ningún trienio o quinquenio más. El importe del mencionado trienio o quinquenio se aplicará conforme a la siguiente tabla (última actualización 2015):

REDACCIÓN:

Categoría	Trienio/Quinquenio
Redactor Jefe	60,26 €
Jefe de Sección	60,14 €
Redactor/Infógrafo/maquetador/documentalista	53,71 €

ADMINISTRACIÓN, COMERCIAL Y ORDENANZAS:

Categoría	Trienio/Quinquenio
Jefe de Sección	60,26 €
Oficial de Primera	60,14 €
Oficial de Segunda	53,71 €
Aux. Advo.	47,60 €
Ordenanza	46,88 €

SISTEMAS:

Categoría	Trienio/Quinquenio
Jefe de Sección	56,58 €
Oficial de Primera	50,22 €

c) El *"Plus de antigüedad consolidado ad personam"* resultante se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias y estará sujeto a los incrementos salariales futuros que marque el Convenio. No será compensable ni absorbible.

Domingos:

La diferencia entre el precio antiguo y el nuevo para el personal en plantilla a 31 de mayo de 2012, se consolidará en nómina mediante un plus dominical ad personam (mensual y no compensable ni absorbible), tomando como referencia la media de domingos trabajados por secciones durante los años 2010 y 2011. No tendrá repercusión en las pagas

extras y sólo lo cobrarán aquellos trabajadores que a la fecha vienen realizando trabajo en domingo de forma habitual conforme a los calendarios establecidos en cada sección. Si el trabajador decide por voluntad propia dejar de trabajar en domingo perderá el plus. En caso de cambios organizativos a propuesta de la Dirección se negociará conforme a los criterios marcados por el presente Convenio Colectivo.

Plus de Libre Disposición:

Los trabajadores que lo venían percibiendo a 31 de diciembre de 2011 lo conservarán como derecho adquirido.»

Séptima. Plan de ajuste temporal y Paga de Septiembre.

Plan de Ajuste Temporal (Paga de Beneficios).

Únicamente durante los años 2021, 2022 y 2023 y con el objeto de garantizar la viabilidad y estabilidad de la Empresa, los trabajadores pondrán a disposición de la misma, y según los tramos salariales acordados, los porcentajes de su paga de beneficios recogidos en el siguiente cuadro, siempre y cuando el EBITDA ex indemnizaciones resulte inferior a 1.000.000 € (umbral de rentabilidad).

100% f (rdo) Salario Bruto anual	% P. Benef
< 25.000	0,00%
25.000- 29.999	50,00%
30.000- 34.999	100,00%
35.000-44.999	100,00%
> 45.000	100,00%

De este modo, si el EBITDA ex indemnizaciones del ejercicio es superior a 1.000.000 €, incluyendo en este resultado la paga de beneficios al 100%, los trabajadores cobrarán íntegramente su paga de beneficios.

Por el contrario, si el EBITDA ex indemnizaciones del ejercicio resulta inferior a 1.000.000 €, incluyendo en este resultado la paga de beneficios al 100%, los trabajadores cobrarán su paga de beneficios menos el importe necesario para llegar a un EBITDA de 1.000.000 €, garantizándose la puesta a disposición de la Empresa de los porcentajes detallados en el escalado anterior sobre la paga de beneficios individual.

Paga Extraordinaria de Septiembre.

Adicional al PAT, se acuerda la suspensión temporal durante los años 2021, 2022 y 2023 de la paga extraordinaria de septiembre, según los siguientes tramos salariales y con las condiciones de recuperabilidad que se señalan a continuación.

Tramos salariales, porcentaje de suspensión e impacto salarial.

Suspensión temporal 2021-2023	% ajuste sb
Salario Bruto anual	P.Sept
< 25.000	0,00%
25.000- 29.999	0,00%
30.000- 34.999	25,00%
35.000-44.999	50,00%
> 45.000	75,00%

Condiciones de recuperación de la Paga de Septiembre:

Si el EBITDA ex indemnizaciones del ejercicio es superior a 1.250.000 €, todo lo que supere dicho importe será para devolver a los trabajadores, proporcionalmente a la parte de la paga de septiembre no cobrada, con el límite de 1.250.000 € de EBITDA ex indemnizaciones.

Aclaraciones a la DA séptima.

Las partes acuerdan que para el cálculo de la indemnización por extinción del contrato se tendrá en consideración el salario bruto anual que cada trabajador perciba, incluyendo el importe íntegro de las 16 pagas a las que los trabajadores tienen derecho, independientemente del resultado de la Empresa y del descuento, parcial y temporal, que en su caso se hubiera podido producir durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, las partes acuerdan que una vez aplicado el PAT y la suspensión de la paga extraordinaria de septiembre, ningún salario afectado por el mismo quedará por debajo de 25.000 € brutos anuales.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

SALARIO BASE ANUAL 2021/2022/2023 (en euros)

Grupo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
	(1 año)	(2 años)	(2 años)		(promoción interna)
1					39.568,09
2					34.220,20
3	17.204,61	20.575,70	22.633,17	26.681,32	29.691,07
4	15.617,74	19.522,17	21.196,08	22.868,98	26.545,19
5	15.000,40	16.415,22	17.829,04	19.243,86	
6	13.300	14.102,72	15.269,60	16.436,48	

NOTAS:

1. Para el cálculo del salario mensual se dividirá el Salario Base anual entre el número de pagas establecidas en el presente Convenio (16,2).

2. Estas Tablas Salariales serán de aplicación a las nuevas incorporaciones, manteniéndose como derechos adquiridos las condiciones económicas del personal en plantilla a la fecha de la firma del XXVII Convenio Colectivo de El Norte de Castilla, S.A. que coinciden en todos los casos con el Nivel 5 por su trayectoria y experiencia profesional en El Norte de Castilla, S.A.

ANEXO II

1.– Para los años 2021, 2022 y 2023, la dirección de la empresa manifiesta que en caso de realizar despidos objetivos individuales, aunque se acrediten la concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas, la indemnización será la equivalente a la indemnización prevista para el despido improcedente vigente en el Estatuto de los Trabajadores en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, se acuerdan las siguientes indemnizaciones adicionales para los despidos objetivos individuales cuyas indemnizaciones previstas para el despido improcedente vigente en el Estatuto de los Trabajadores en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo sean inferiores a 60.000 €, con el siguiente escalado:

– Indemnizaciones entre 55.001 € - 60.000 € = + 5% adicional sobre el importe total indemnizatorio.

– Indemnizaciones entre 50.001 € - 55.000 € = + 10% adicional sobre el importe total indemnizatorio.

– Indemnizaciones menores a 50.000 € = + 15% adicional sobre el importe total indemnizatorio.

Por otro lado, para los 2021, 2022 y 2023 la dirección de la empresa manifiesta que en caso de realizar despidos objetivos colectivos (EREs), aunque se acrediten la concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas:

– La Empresa se compromete a respetar lo establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

– La indemnización mínima no podrá ser inferior a 33 días de salario por año de servicio con un tope máximo de 24 mensualidades.

Quedan excluidos de esta garantía los despidos disciplinarios, prejubilaciones y bajas incentivadas.

2.– A partir de 58 años: La Empresa negociará individualmente con el trabajador afectado un acuerdo de extinción de contrato que garantice el mantenimiento de sus derechos sobre retribuciones y/o prestaciones futuras, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la legislación vigente en cada momento.

A tal efecto, la Empresa negociará con el trabajador afectado el abono de una cantidad que complemente su salario hasta la edad de su jubilación en el % que se acuerde y le garantizará adicionalmente el abono de las cuotas destinadas a la financiación del Convenio Especial con la Seguridad Social desde el agotamiento de la prestación por desempleo y hasta la edad y en las condiciones previstas para los despidos colectivos que no sean por causas económicas en la Disposición Adicional Trigésima primera de la LGSS, según redacción dada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto y artículo 51.9 del ET.

CV: BOCYL-D-01102021-37