

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Prisa Brand Solutions, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100301012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Prisa Brand Solutions, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 3 de julio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE “PRISA BRAND SOLUTIONS, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL” 2013-2014

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de “Prisa Brand Solutions” (en adelante, “Prisa BS” o la Empresa), constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia, dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

1. Quedan expresamente incluidos los trabajadores contratados al amparo del Estatuto de los Trabajadores bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Contratos de duración determinada.
- Contratos formativos.
- Contratos a tiempo parcial o de relevo.

La aplicación del presente convenio se hará con las salvedades derivadas de la naturaleza, modalidad o duración de la relación laboral conforme a la legislación laboral y las previsiones establecidas en este convenio.

2. Quedarán excluidos del presente convenio colectivo los empleados:

- a) Comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los considerados como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los que ostenten puestos de confianza y libre designación tales como consejeros, comité de dirección y personal de alta dirección. A estos puestos será de aplicación su contrato de trabajo, la normativa interna de la Empresa para este colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.
- d) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para “Prisa BS”, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- e) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con “Prisa BS”.
- f) Los representantes de comercio que mantienen una relación laboral de carácter especial con la Empresa.

Art. 3. *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2013 con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y finalizará el 31 de diciembre de 2014.

Art. 4. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del convenio se realizará mediante comunicación escrita a la dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización, debiendo constituirse la comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción de dicho escrito, estableciendo ambas partes un calendario o plan de negociación.

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

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio.

Art. 6. *Garantía económica personal.*—1. No obstante, las cantidades de naturaleza salarial que los trabajadores vinculados a la Empresa a la fecha de la firma del convenio perciban por encima de los salarios base fijados para cada grupo profesional, que entran en vigor a la firma de este convenio o, en su caso, de los salarios base de las futuras categorías laborales a las que quedarán adscritos, no serán compensables ni absorbibles con futuros incrementos salariales que pudieran establecerse. La cuantía de esta diferencia se garantiza a estos trabajadores en concepto de complemento salarial de naturaleza personal denominado

“complemento personal”, y figurará en la futura nueva estructura salarial que a tal efecto se establece en este convenio.

2. Esta condición es de aplicación al mencionado colectivo como resultado de la negociación de las garantías que deben respetarse en el proceso de homogeneización de condiciones que se han negociado en el presente convenio.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las consideraciones acordadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad. En este caso, los componentes de la comisión paritaria y de seguimiento serán los encargados de procurar alcanzar en un plazo máximo de treinta días naturales un acuerdo consensuado que subsane las cuestiones planteadas que elevarán, en su caso, a la comisión negociadora al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio. Aplicándose las normas de este convenio entre tanto.

II

Organización del trabajo y régimen de personal

Art. 8. *Principio general.*—1. La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las instrucciones y directrices pertinentes con sujeción a la legislación vigente y al presente convenio colectivo. Sin merma del poder de organización y dirección de la Empresa, el comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y la racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

2. La dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la Empresa, asegurando la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

3. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno en el que se desenvuelve la actividad empresarial de “Prisa BS”, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector en particular y que obligan a adoptar aquellas decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado y de nuestros clientes. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo enunciados en el presente artículo, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento por la dirección de la Empresa y el comité de empresa. Los procedimientos de consulta y negociación se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

Art. 9. *Condiciones de trabajo.*—Las especificaciones y normas de procedimiento de las tareas que se tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando como mínimo el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando mediante un proceso de mejora continua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la Empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que

estén a su alcance y especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que se aprueben por el comité de seguridad y salud.

Art. 10. *Admisión y contratación.*—Corresponde a la dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo y el sistema de organización adoptado.

La contratación de personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso, formalizándose el correspondiente contrato escrito.

En función de la duración del contrato, este se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada, ajustándose, en ese último caso, a la modalidad contractual que a juicio de la Empresa se adecue a sus necesidades y a la normativa vigente.

Art. 11. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que será:

- De seis meses para el personal titulado.
- De dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de un mes.

1. La situación de incapacidad temporal, maternidad/paternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

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

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

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

Art. 12. *Rescisión del contrato por el trabajador.*—Todo trabajador con contrato indefinido que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Recursos Humanos por escrito con el plazo de quince días de preaviso.

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

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

Art. 13. *Sistema de clasificación profesional.*—El personal de la Empresa se clasifica, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales, que a continuación se detallan:

— Grupo I. Área Comercial:

- Director de área.
- Director comercial.
- Subdirector comercial.
- Jefe de Publicidad.
- Técnico comercial sénior.
- Técnico comercial tercer año.
- Técnico comercial segundo año.
- Técnico comercial primer año.

— Grupo II. Área Gestión:

- Director de área.
- Director de departamento.
- Subdirector de departamento.
- Jefe de departamento.
- Técnico gestión sénior.

- Técnico gestión tercer año.
 - Técnico gestión segundo año.
 - Técnico gestión primer año.
 - Secretaria.
 - Secretaria primer año.
- Grupo III. Área Staff:
- Director de área.
 - Subdirector de área.
 - Jefe de departamento.
 - Técnico marketing sénior.
 - Técnico marketing tercer año.
 - Técnico marketing segundo año.
 - Técnico marketing primer año.

Teniendo reclasificación automática desde la categoría técnico primer año a técnico sénior y desde secretaria primer año a secretaria.

Art. 14. *Trabajadores con capacidad disminuida.*—Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquiera otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

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

III

Tiempo de trabajo y descanso

Art. 15. *Jornada laboral y horario de trabajo.*—La jornada laboral para todo el personal afectado por este convenio será de 1.628 horas anuales durante toda la vigencia del convenio colectivo, y conforme al siguiente horario:

- Lunes a jueves: De 9.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas.
- Viernes: De 9.00 a 15.00 horas.

Con flexibilidad horaria de treinta minutos en la entrada y la salida.

El personal del Departamento de Producción cuyo cometido es la coordinación del diario “El País” y todos sus productos, mantendrán jornada y horarios establecidos hasta la fecha.

Art. 16. *Jornada intensiva.*—La jornada intensiva tendrá lugar del 1 de julio al 31 de agosto, así como durante la Semana Santa y del 24 de diciembre al 6 de enero. En esta jornada los trabajadores desarrollarán su trabajo conforme a un horario de lunes a viernes, de 9.00 a 15.00 horas.

IV

Vacaciones y permisos

Art. 17. *Vacaciones.*—1. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar veintitrés días laborables de vacaciones anuales.

Como norma general, al menos, dieciocho de los veintitrés días laborables deberán disfrutarse de forma continuada durante el período que abarca desde el 1 al 31 de agosto. No obstante, el período de disfrute podrá iniciarse con fecha 1 de julio con la autorización del director de área que podrá dar su aprobación en función de las necesidades de trabajo que existan.

Los cinco días laborables restantes de vacaciones podrán ser solicitados para su disfrute de forma fraccionada a lo largo del año, pudiendo disfrutarse junto a festivos, días de libranza o en puentes.

La solicitud de vacaciones deberá realizarse siguiendo el procedimiento de autorización y los plazos de solicitud establecidos en la Empresa, estableciéndose turnos de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción o del servicio.
- Sistema de elección rotativo respetando el orden de antigüedad del trabajador.
- Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etcétera.

2. De conformidad con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones retribuidas no será susceptible de compensación en metálico.

3. Los internamientos hospitalarios superiores a tres días, en caso de producirse interrumpirán el período vacacional.

Art. 18. *Consideración de los días 24 y 31 de diciembre.*—Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que los días 24 y 31 de diciembre recayesen en sábado o domingo, los mismos no serán sustituidos por otros.

Art. 19. *Festivos y días de libranza.*—Además de los días festivos del calendario oficial correspondiente a cada Comunidad Autónoma, los trabajadores tienen derecho a tres días de libranza anuales, cuyas fechas de disfrute deberán llevarse a cabo en Semana Santa, Semana de Navidad, Semana de Año Nuevo o Semana de Reyes.

Aquellos trabajadores que permanezcan en la Empresa por un período inferior al año natural tendrán derecho a un número de días de libranza proporcional al tiempo trabajado.

Los directores de cada área serán los que distribuyan entre su equipo el reparto de estos días de libranza, atendiendo a las propuestas de sus colaboradores y a las necesidades de cada área.

En el caso de secretarías deberán acordar las fechas concretas de disfrute de los días de libranza con el Departamento de Recursos Humanos, para que quede cubierto el apoyo a los distintos departamentos.

Art. 20. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

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

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva como pareja de hecho, debidamente registrada en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho, debiendo acreditarse esta cuestión documentalmente cuando se solicite el disfrute del permiso.

- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- g) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La Empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- i) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.
- j) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- k) Preparación al parto y exámenes prenatales: Tiempo indispensable, previo aviso al empresario y justificación de que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho solo corresponde a la mujer trabajadora, no siendo extensivo al padre en ningún caso.
- l) Permiso retribuido por lactancia: Una hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora hasta que el recién nacido cumpla nueve meses. Existe la posibilidad de acumular la lactancia uniéndola al período de baja maternal, prolongando la misma en quince días laborables más. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En este caso la trabajadora deberá de informar de esta circunstancia al Director de Área y a Recursos Humanos bien por mail o por fax.

En caso de producirse modificaciones o anulación de los permisos retribuidos solicitados deberá comunicarse a Recursos Humanos.

Art. 21. *Suplencias.*—Todo el personal de “PBS”, se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, incapacidad temporal o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida, por lo que, caso de que excepcionalmente fuera necesario prolongarla, los posibles excesos se compensarán en descanso.

Las vacantes producidas en casos de incapacidad temporal que previsiblemente hubieran de prolongarse más de treinta días, serán cubiertas de manera provisional, y preferentemente por el trabajador más antiguo de la categoría/grupo inmediata inferior, salvo pacto en contrario con el comité, el cual percibirá por la suplencia la retribución correspondiente al nivel superior al que tuviera en ese momento (en ningún caso este nivel podrá ser superior al de la persona sustituida) hasta que se reincorpore el trabajador de baja. Si la dirección considera que es necesario cubrir el puesto de trabajo del trabajador que ha pasado a desempeñar provisionalmente las nuevas funciones, dicha vacante se suplirá mediante contratación externa, con personal preferentemente procedente del paro.

Art. 22. *Excedencias.*—1. Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otra empresa que sea competencia directa de “Prisa BS”, en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

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

2. El hecho de trabajar para cualquier otra empresa que sea competencia directa de “Prisa BS”, durante el período de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en la Empresa, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la misma tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos, cuando así procediese, por trabajadores interinos, en las siguientes condiciones:
 - a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.
 - b) La sustitución implicará el cobro de la retribución correspondiente al nivel superior al que tuviera en ese momento (en ningún caso este nivel podrá ser superior al de la persona sustituida), y no significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.
 - c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

V

Régimen retributivo

Art. 23. *Principio general.*—Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—El salario bruto anual de cada trabajador se distribuirá como máximo en los conceptos salario ordinario fijo y complemento personal.

1. Salario ordinario fijo: Se entiende por salario ordinario fijo la retribución que tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas de salarios mínimos para cada grupo profesional y nivel salarial que se reflejan en el Anexo I del presente convenio.

2. Complemento personal: Las diferencias económicas existentes entre el salario fijo actual y las tablas de salarios mínimos, quedarán integradas de manera individual en el denominado complemento personal. Este complemento tendrá carácter consolidable y no podrá ser compensado ni absorbido.

Como consecuencia de lo anterior, desaparecen el resto de los conceptos retributivos que pudieran venir percibiendo los trabajadores, y se sustituyen con el presente complemento personal, cualquier otro concepto retributivo que pudiera venir establecido en el convenio colectivo sectorial, incluido el concepto antigüedad.

Con motivo de la desaparición del concepto de antigüedad, a los trabajadores procedentes de “Diario El País” se les calculará el importe proporcional devengado a 30 de junio de 2013 del trienio o quinquenio que se encuentre devengándose por cada trabajador desde el último trienio o quinquenio consolidado. El importe resultante del cálculo anterior pasará a formar parte del salario de cada trabajador como complemento personal con efectos del 1 de julio de 2013 y no podrá ser compensable ni absorbible.

3. Retribución variable: Además de lo anterior, los trabajadores que lo tuvieran así establecido percibirán este concepto en los términos y condiciones fijadas.

Art. 25. *Plus dominical a absorber.*—Este plus se mantendrá para los trabajadores procedentes de “Diario El País” que lo venían percibiendo hasta que se haya completado la absorción.

Art. 26. *Distribución del salario.*—Con carácter general para toda la plantilla, a partir del 1 de julio de 2013, el salario ordinario fijo, contenido en la tabla salarial para cada categoría profesional, más el Complemento Personal que a cada trabajador le corresponda se distribuirá en 14 pagas, que se percibirán de la siguiente forma:

- Doce pagas ordinarias (de enero a diciembre), que consistirán en 1/14 parte del salario ordinario fijo anual más el complemento personal, y dos de carácter extraordinario, durante los meses de junio y diciembre:
 - a) Paga de junio: Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho período, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Su cuantía será equivalente a 1/14 parte del salario ordinario fijo más el complemento personal, que cada trabajador tenga reconocido en el mes de devengo.

- b) Paga de diciembre: Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho período, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Su cuantía será equivalente a 1/14 parte del salario ordinario fijo más el complemento personal, que cada trabajador tenga reconocido en el mes de devengo.

Con la finalidad de liquidar el anterior sistema de pagas, el personal procedente de “Diario El País”, con 16 pagas anuales, y el personal procedente de progresá, con 15 pagas anuales, percibirá la parte proporcional de la paga de marzo y septiembre correspondiente al ejercicio 2013 en el mes en que se firme el convenio, prorrateándose a partir de esa fecha los meses restantes hasta completar el año y así en lo sucesivo.

El incremento salarial correspondiente al IPC durante la vigencia del convenio será 0 por 100.

Art. 27. *Compensación por kilometraje y ayuda de comida.*—Cuando los trabajadores deban realizar desplazamientos haciendo uso de su vehículo propio, la Empresa abonará 0,21 euros por kilómetro realizado.

Se abonará una ayuda de comida a aquellos trabajadores con jornada partida que consistirá en un ingreso de 5 euros/día laborable.

Ambas compensaciones, cuyos importes permanecerán inalterados durante la vigencia del convenio, tendrán carácter extrasalarial y no formarán parte de las retribuciones de los trabajadores.

VI

Régimen social

Art. 28. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad/paternidad.*—1. El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la Empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario ordinario fijo más el complemento personal.

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

Art. 29. *Fondo de Acción Social.*—Durante la vigencia del convenio el Fondo de Acción Social tendrá una dotación total de 3.000 euros anuales pagaderos en el mes de enero de cada ejercicio.

Art. 30. *Plan de pensiones.*—Los trabajadores procedentes de “Diario El País, Sociedad Limitada”, mantienen su derecho al plan de pensiones en los mismos términos y condiciones que vienen disfrutando.

Los demás trabajadores que estén dentro de convenio tendrán derecho a adherirse al citado plan de pensiones, aportando al mismo las cantidades que voluntariamente determinen.

Art. 31. *Seguro de vida y 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 dirección establecerá un seguro colectivo de vida y accidentes que se aplicará a todo el personal con un capital asegurado equivalente al salario bruto anual de cada trabajador, con un mínimo de 24.000 euros, en los términos establecidos en las condiciones de la póliza. Las condiciones particulares de las pólizas negociadas por “Prisa BS” se publicarán en la Intranet de la Empresa.

VII

De la representación de los trabajadores

Art. 32. *Comité de empresa.*—La representación de los trabajadores, en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través del comité de empresa, el cual será

elegido conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.

Art. 33. *Composición y funciones del comité.*—1. El comité de empresa estará constituido por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información previa que afecte a su centro de trabajo relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, así como información sobre número de becarios, unidades organizativas a las que están asignados y Universidades o centros docentes de procedencia, etcétera.
- b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su centro de trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
- c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del centro de trabajo.
- d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo. El comité podrá instar de la dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del centro de trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la dirección y a la autoridad laboral.
- e) Corresponde, asimismo, al comité de empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

El comité de empresa deberá reunirse, como mínimo, cada treinta días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados. Deberán reunirse con la dirección de la Empresa siempre que sea necesario o, al menos, una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

Art. 34. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo sindical en cualquiera de los sindicatos legalmente reconocidos, a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones, haciendo uso de los permisos no retribuidos previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus miembros; posibilidad que deberá ser notificada a la dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de cuatro), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como mínimo por tres meses. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la Empresa con la antelación mínima para poder proceder a la cobertura de su puesto si fuera necesario.

No se computará en el crédito de horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección de la Empresa y cualquier otra comisión de trabajo que se recoja en el presente convenio.

Art. 35. *La asamblea de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité de empresa o por los delegados de Personal, en su caso, por las centrales sindicales reconocidas en la Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla del centro en que hubiera de celebrarse. Dicha asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa de que se trate que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

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

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

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

Art. 36. Secciones sindicales.—La Empresa reconoce la entidad jurídica de las secciones sindicales en los términos establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, pudiendo asistir los delegados de cada sección sindical a las reuniones del comité de empresa en calidad de asesores, con voz pero sin voto.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en el artículo 38. Las invitaciones a personas ajenas a la plantilla, al objeto de que participen en alguna de las actividades de las secciones sindicales, deberán ser autorizadas por la dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de cuarenta y ocho horas.

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

Art. 37. Local sindical.—El comité de empresa dispondrá de un local dotado del material necesario para el ejercicio de sus funciones así como acceso a internet y al correo electrónico de la Empresa, para poder comunicarse con la plantilla en general, comunicándolo a la dirección, en caso de utilización de envíos masivos, a través del presidente del comité de empresa.

Art. 38. Derecho a la información.—Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el comité de empresa, a colocar propaganda en los tabloneros de libre expresión que existen en la Empresa.

Los tabloneros oficiales serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa, por las secciones sindicales y el comité de empresa, sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran.

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

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

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

Art. 39. Servicio de prevención.—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

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

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

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

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que incluirá lo que marque en cada caso la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De los resultados se informará al trabajador y, estadísticamente, al comité de seguridad y salud, respetándose en todo caso las limitaciones en el acceso a la información médica de carácter personal previstas en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención Riesgos Laborales.

Art. 40. *Comité de seguridad y salud.*—Según lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán existir comités de seguridad y salud en los centros de trabajo que cuenten con plantillas superiores a 50 trabajadores.

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

VIII

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria y de seguimiento

Designación de la comisión de acuerdo con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores: Se constituirá en un plazo máximo de treinta días naturales con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, una comisión paritaria encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por tres miembros designados por la dirección de la Empresa y otros tres designados por el comité de empresa. El presidente y el secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Competencia de la comisión paritaria: La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento del convenio así como su adaptación o modificación, durante su vigencia, en los términos previstos en la Ley. Igualmente, la comisión paritaria conocerá y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de no producirse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, someterse a un procedimiento de mediación de los previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento.

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

Procedimiento de la comisión paritaria: Con el fin de que la comisión paritaria tenga conocimiento previo, la Empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La comisión deberá reunirse dentro del plazo de siete días laborables, resolviendo las cuestiones planteadas, cuyos acuerdos se plasmarán en un acta que será firmada por todos los asistentes.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la comisión paritaria, en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que la cuestión se debata ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento, todo ello sin perjuicio de acudir ante los Órganos Jurisdiccionales.

Si transcurridos los plazos indicados, no hubiera resolución de la comisión paritaria, se tendrá por cumplimentado el citado trámite previo a interposición del conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio.

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

Si el acuerdo en el seno de la comisión paritaria se adoptara en el procedimiento de negociación y consulta del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, este acuerdo tendrá el mismo valor que el acuerdo adoptado con la representación legal de los trabajadores para la modificación de condiciones colectivas previstas en el convenio que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Si el acuerdo se adoptara en el supuesto establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue, el acuerdo tendrá el mismo valor y eficacia que el adoptado con la representación legal de los trabajadores.

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

En caso de no producirse el indicado acuerdo, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, someterse a un procedimiento de mediación de los previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento.

Convocatoria de la comisión paritaria: La convocatoria para la reunión de la comisión mixta del convenio colectivo deberá efectuarse con una antelación mínima de tres días laborables respecto de la fecha fijada para la reunión. La convocatoria deberá recoger el orden del día de los asuntos a tratar, así como el lugar, día y hora de la reunión.

Domicilio de la comisión paritaria: El domicilio social de la comisión paritaria se establece en la sede de la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su Reglamento de Funcionamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

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 de este convenio, que estén vigentes en la actualidad en lo que no contradigan su contenido o que puedan suscribirse en el futuro.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS 2013-2014

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO ORDINARIO FIJO	VARIABLE
I.- Área Comercial	Director de Área	64.395,60	28.134,00
	Director Comercial	48.296,70	18.756,00
	Subdirector Comercial	42.930,40	16.672,00
	Jefe de Publicidad	37.564,10	12.764,50
	Técnico comercial Sr	32.197,80	10.941,00
	Técnico comercial 3 ^{er} año	26.831,50	9.117,50
	Técnico comercial 2 ^o año	21.465,20	6.252,00
	Técnico comercial 1 ^{er} año	19.318,68	4.689,00
II.- Área Gestión	Director de Área	64.395,60	
	Director de Departamento	48.296,70	
	Subdirector de Departamento	42.930,40	
	Jefe de Departamento	37.564,10	
	Técnico gestión Sr.	32.197,80	
	Técnico gestión 3 ^{er} año	26.831,50	
	Técnico gestión 2 ^o año	21.465,20	
	Técnico gestión 1 ^{er} año	19.318,68	
	Secretaría	23.611,72	
	Secretaría 1 ^{er} año	16.098,90	
III.- Área Staff	Director de Área	64.395,60	
	Subdirector de Área	48.296,70	
	Jefe de Departamento	37.564,10	
	Técnico de marketing Sr.	32.197,80	
	Técnico de marketing 3 ^{er} año	26.831,50	
	Técnico de marketing 2 ^o año	21.465,20	
	Técnico de marketing 1 ^{er} año	19.318,68	

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

1. *Objetivos del Plan*

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

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

2. *Medidas para la consecución de los objetivos del Plan*

I. Selección, admisión y contratación

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

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

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

II. Promoción y desarrollo profesional

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

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

III. Formación

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

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

IV. Medidas de conciliación

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

- Jornada de trabajo: Si las necesidades del servicio y la organización del departamento lo permiten, y previa autorización de la dirección de la Empresa, los trabajadores podrán sustituir su derecho de reducción de jornada por la realización de una jornada a tiempo completo de forma continuada.
- Reducción de jornada:
 - a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.
 - b) 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.
 - c) La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.
 - d) La concreción horaria de la reducción de jornada, previsto en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
 - e) Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.
 - f) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos.
 - g) A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.
- Vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, el descanso por maternidad, o la lactancia natural, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

- Lactancia:
 - a) Las trabajadoras durante el período de lactancia podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a media hora de reducción de jornada durante los nueve primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en quince días laborables, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - b) La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Nacimientos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

V. Suspensión del contrato

- Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el otro progenitor podrá hacer uso del resto del período no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.
- Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- Adopción y acogimiento: en los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- Asimismo, los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de un año como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la dirección, no sean contradictorias con los intereses de la Empresa. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la dirección en un plazo máximo de quince días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años. Durante este período, y siempre que no se realice actividad remunerada, la Empresa abonará los costes mínimos de Seguridad Social.

VI. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

VII. Medidas Específicas en Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

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

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

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

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

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

VIII. Evaluación y Seguimiento de las Acciones

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



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

- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Empresa.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

(03/804/14)

