

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2014, 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 “Diario As, Sociedad Limitada” (código número 28100812012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Diario As, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de junio de 2014, 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 setiembre, 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de octubre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de “Diario As, Sociedad Limitada”, 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, regulando única y exclusivamente las relaciones laborales de estos, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores, Subdirectores, altos cargos y personal contratado como excluido de convenio.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para “Diario As, Sociedad Limitada”, con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- f) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con “Diario As, Sociedad Limitada”

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones, tanto impresas como digitales o en cualquier soporte y la prestación de sus servicios.

Art. 4. *Vigencia.*—El Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación.

Art. 5. *Denuncia.*—Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con dos meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes, 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.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 8. *Principios generales.*—La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativa o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

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

legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

La Dirección de la Empresa, pondrá en todo momento, los medios técnicos necesarios para que el trabajo diario de los trabajadores se desarrolle de una manera satisfactoria.

Art. 9. *Cometidos asignados.*—Todo trabajador de “Diario As, Sociedad Limitada”, está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las encuadradas en su categoría laboral y en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

Art. 10. *Jornada laboral.*—Con carácter general se establece una jornada laboral de lunes a domingo de 36 horas semanales para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

Cuando, por razones excepcionales de producción, un trabajador deba prolongar su jornada diaria, el exceso de tiempo se compensará en los días posteriores, en la medida en que lo permita las necesidades del servicio, al objeto de cumplir las 36 horas semanales estipuladas.

Como norma general, se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido que, no tienen por qué coincidir con sábados y domingos. Cada día de libranza no disfrutado por necesidades del servicio, se recuperará con un día.

La Dirección establecerá anualmente los calendarios laborales de aplicación en los distintos departamentos o áreas, con la vigencia temporal que corresponda en cada caso y que serán públicos fijándose en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo de “Diario As, Sociedad Limitada”.

Art. 11. *Horario de trabajo.*—Al no permitir la naturaleza de la actividad periódica determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Empresa tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios.

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

Los responsables de las secciones o áreas de las que se compone la Empresa, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección y consultada la plantilla asignada a sus secciones o áreas, distribuirán el señalamiento y reparto de tareas.

Art. 12. *Festivos.*—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos en calendario laboral oficial se considerarán retribuidos y no recuperables, para todo el personal de plantilla.

En los puestos donde haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquéllos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

El personal de la empresa disfrutará de 15 días de permiso en compensación por los días festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial y en los que tenga que prestar servicio efectivo.

Art. 13. *Planes de igualdad.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se aportarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, todas ellas contenidas en el Plan de Igualdad y Conciliación del Anexo II.

Capítulo III

Vacaciones, licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Art. 14. *Vacaciones.*—El personal acogido al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de 22 días laborables. Como norma general, las vacaciones se calcularán en función del año natural que se considere, y en proporción al período trabajado.

Por las especiales características del servicio de prensa, el período para disfrutar tales vacaciones será, preferentemente, entre los meses de junio a octubre.

El personal que cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose a dos días y medio por mes natural y computándose como mes completo la fracción del mismo.

De igual modo y en caso de cese del trabajador durante el año natural, si éste hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, podrá descontarse en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente.

Los turnos de vacaciones se establecerán por Departamentos, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, al menos con dos meses de antelación, respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción.
- Disfrute en los meses de julio y agosto.
- Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Se podrán establecer turnos rotativos para el disfrute de vacaciones anuales en aquellas secciones donde al respecto no sea posible llegar a un acuerdo entre los trabajadores de los mismos, siempre teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse a petición del trabajador en un máximo de dos períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si un trabajador entrare en situación de incapacidad laboral transitoria durante el disfrute de sus vacaciones, se interrumpirá el período vacacional mientras dure la baja.

En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio y salvo lo dispuesto en el artículo 37.3 b) del ET y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción Laboral fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

El disfrute de las vacaciones en los mencionados períodos estará siempre sujeto a las necesidades del servicio.

Art. 15. Permisos.—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

Con abono íntegro de la retribución siempre que existiera justificación y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente. Si esta unión fuera de padres, hijos o hermanos: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración.

2. Por nacimiento de hijos: 3 días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales. Este permiso es independiente de la suspensión del contrato por paternidad a que se refiere el artículo 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por celebración de bautizo, comunión o similares de un hijo: un día natural que habrá de coincidir con la fecha de la celebración.

4. Por el fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto el permiso será de 5 días naturales.

5. Por enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto el permiso será de: 5 días naturales.

6. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural. Ampliable hasta un día más, cuando el traslado se realice fuera del término municipal en el que se tiene la vivienda habitual.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Art. 16. Licencias no retribuida.—1. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de un año.

2. La Empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

3. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 17. Excedencias.—La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación, salvo cuando se trate de obtener esta situación para

incorporarse a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

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

El personal que se encuentre en esta situación y solicite el reingreso, deberá hacerlo con una antelación mínima de un mes al vencimiento de su excedencia. Si el excedente infringiese estas normas, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

La Empresa discrecionalmente podrá sustituir a los trabajadores excedentes con trabajadores interinos.

Capítulo IV

Promociones y ascensos

Art. 18. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—1. En el Área de Redacción, corresponderá en todos los casos al Director de la Publicación la asignación de categorías/niveles, así como el sistema de promoción dentro de esta área.

2. En el Área de Gestión, corresponderá en todos los casos al Director-Gerente de la Empresa la asignación de categorías/niveles, así como el sistema de promoción dentro de esta área.

Art. 19. *Formación.*—La Empresa desarrollará acciones formativas tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. Estas acciones se llevarán a cabo preferentemente en horario laboral.

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles.

En caso de que la iniciativa formativa partiera del trabajador y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa del empresario.

Todos los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren de alto interés para su desarrollo profesional. El diseño de cada acción formativa en particular, se estudiará de forma individual en cada caso, y contará siempre con la autorización final de la Dirección/Gerencia del periódico.

La Empresa y el Comité de Empresa acordarán, antes de final de cada año, el plan de formación anual, que, deberá ejecutarse durante el año siguiente.

Art. 20. *Trabajos de categoría superior.*—Los trabajadores de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja laboral en la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desempeñando las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva desde el primer día, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

La sustitución no significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo y, en su caso, a percibir su salario anterior, al retorno del titular, respetando en todo caso, lo determinado al respecto por la legislación vigente.

Capítulo V

Régimen retributivo

Art. 21. *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 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Distribución del salario.*—Durante la vigencia del presente Convenio y para toda la plantilla el salario se abonará en 15 pagas iguales, incluidas las gratificaciones reglamentarias de junio, diciembre y marzo.

Art. 23. *Conceptos retributivos.*—Con efectos del 1 de enero de 2014 desaparece la retribución por antigüedad y por tanto su concepto retributivo. El importe de toda la antigüedad devengada a 31 de diciembre de 2013, incluida la parte proporcional del tri-

nio/quinquenio en curso por cada trabajador pasará a formar parte del salario de cada trabajador como complemento personal consolidable y no absorbible ni compensable, y se abonará a partir del 1 de enero de 2014.

Del mismo modo, y también con efectos del 1 de enero de 2014 desaparecen los conceptos retributivos complemento salarial, plus plena dedicación, plus libre disposición, colaboraciones, plus de mando y responsabilidad y exclusividad, que pasarán a formar parte del complemento personal del convenio.

Finalmente, también con efectos del 1 de enero de 2014, desaparece el concepto plus de desgaste de material fotográfico, ya que la empresa proveerá del material necesario para la realización de los trabajos que se requieran

Como consecuencia de todo lo anterior, con efectos del 1 de enero de 2014, los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Fijo Base.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales:
 - Complemento Personal de Convenio.
 - 2.2. Por puesto de trabajo:
 - Plus de Nocturnidad.
 - Plus Fin de Semana.
 - 2.3. De vencimiento periódico superior al mes:
 - Paga Extraordinaria de junio.
 - Paga Extraordinaria de diciembre.
 - Paga Extraordinaria de marzo.

Los devengos extrasalariales son los siguientes:

1. Complemento por Incapacidad Temporal.
2. Gastos de viaje y manutención.
3. Compensación por gastos de locomoción.
4. Seguros de Vida y Accidente.

Art. 24. *Salario fijo base.*—Se entiende por salario base, la retribución que según su categoría/grupo profesional/nivel tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas salariales que se reflejan en el anexo número I del presente Convenio, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

Art. 25. *Complemento personal de convenio.*—Los trabajadores de “Diario As, Sociedad Limitada” tendrán de manera individual un complemento personal en el que se contemplarán las diferencias económicas entre el actual salario fijo bruto y las nuevas tablas salariales. Este complemento tendrá carácter consolidado y no será compensable ni absorbible.

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*—Desde el 1 de enero de 2014, el personal afectado por el presente Convenio que realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de forma continua durante el horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el complemento denominado “plus de nocturnidad”, que se establece en la cantidad de 175,66 euros brutos mensuales.

De la misma forma se establece que para aquellas personas que realicen de forma esporádica una parte no inferior a 3 horas de forma continuada durante el horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, un plus de nocturnidad equivalente a 8 euros diarios por día efectivamente realizado. Estas cantidades se liquidarán mensualmente.

Art. 27. *Plus fin de semana.*—Es el complemento que compensa la prestación de servicios en sábados o domingos. Se exceptuará del mismo al personal que haya sido contratado exclusivamente para trabajar en este régimen de jornada.

Para tener derecho a la percepción del mismo se tendrán que trabajar al menos 2 días de los fines de semana que tiene el mes; ya sean en sábado o domingo. Esta obligación no será de aplicación en aquellos meses en los que los trabajadores afectados por este plus disfruten de sus vacaciones reglamentarias durante un período, que incluya, al menos, dos fines de semana consecutivos.

La cuantía para los años 2013, 2014 y 2015, será de 104 euros brutos mensuales, pagaderos en las 12 nóminas ordinarias, cuando así procediese y exclusivamente en aquellos

meses en los que se hubiera prestado servicios en fin de semana en los términos señalados en el párrafo anterior.

Art. 28. *Paga Extraordinaria de junio.*—Será parte integrante del salario y se devengará por semestre natural del 1 de enero al 30 de junio, haciéndose efectiva antes del día 30 de junio de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario fijo base y del complemento personal de convenio.

Art. 29. *Paga Extraordinaria de diciembre.*—Será parte integrante del salario y se devengará por semestre natural del 1 de julio al 31 de diciembre, haciéndose efectiva antes del día 31 de diciembre de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario fijo base y del complemento personal de convenio.

Art. 30. *Paga Extraordinaria de marzo.*—Será parte integrante del salario y se devengará sobre los 12 meses del año anterior al de su percepción, que será antes del 31 de marzo de cada año (año vencido). Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario fijo base y del complemento personal de convenio.

Art. 31. *Complemento por Incapacidad Temporal.*—La Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones por IT en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al servicio médico, a excepción de la situación de maternidad; en caso de no reconocerse esta percepción, se informará al Comité de Empresa.

Art. 32. *Gastos de viaje y manutención.*—Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad se compensarán mediante la previa justificación por parte del trabajador con documento original de aquellos.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador.

Art. 33. *Compensación por gastos de locomoción.*—En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice un vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará, desde la fecha de la firma del presente Convenio, una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,19 euros por cada kilómetro recorrido.

El trabajador deberá preavisar a su superior jerárquico de este uso y acreditar el estar al corriente del pago del Seguro a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes.

Esta compensación tendrá carácter indemnizatorio y no formará parte de las retribuciones del trabajador.

Art. 34. *Seguros de Vida y Accidente.*—La sociedad “Diario As, Sociedad Limitada” se compromete a contratar con una Compañía de Seguros que considere conveniente y para todo el personal afecto a este Convenio, que de manera habitual tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de trabajo, un seguro para el caso de fallecimiento e invalidez en cualquiera de sus contingencias en caso de accidente acaecido en cumplimiento de dicha tarea, una vez traspasados los límites de la localidad del centro de trabajo, con efectos del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

Este seguro será independiente de los establecidos por las normas laborales vigentes al respecto y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del mismo será de un total de 44.553,84 (cuarenta y cuatro mil quinientos cincuenta y tres, con ochenta y cuatro) euros, quedando en libertad la Empresa para concertar las condiciones de este seguro.

Por otro lado, para todo el personal de la Empresa que lo acepte voluntariamente, tendrá cubierto el riesgo de muerte por cualquier causa, incluido accidente e invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, mediante un seguro colectivo de vida e invalidez a cargo de la Empresa con un capital garantizado de 12.120 (doce mil ciento veinte) euros.

Capítulo VI

Premios faltas y sanciones

Art. 35. *Incompatibilidades.*—El desempeño de la función asignada en la Empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social cuya actividad coincida con la de la Empresa y pueda ser entendida como competencia de esta.

En caso de denegación de la autorización, esta deberá ser puesta en conocimiento del trabajador y de sus representantes legales en un plazo no superior a un mes desde la fecha de la petición.

Art. 36. *Premios.*—Los comportamientos excepcionales o notorios en el desempeño del trabajo encomendado podrán ser premiados por la Dirección de la Empresa, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Concesión de becas, asistencia a seminarios, conferencias o viajes de estudio.
- b) Aumento del período de vacaciones.
- c) Intercambio profesional con entidades análogas.
- d) Premios en metálico.

Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del trabajador, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

La concesión de recompensa habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de los jefes inmediatos o superiores del trabajador y oída la representación social.

Art. 37. *Faltas.*—Las acciones u omisiones contrarias a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de faltas laborales y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención se calificarán en: Leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación y a título meramente enunciativo sin pretender ser una lista cerrada en la que por analogía puedan aparecer otro tipo de acciones u omisiones calificables como faltas, quedan relacionadas en los siguientes artículos.

Art. 38. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del centro de trabajo, durante un período de treinta días naturales inferiores a treinta minutos y sin la debida justificación.
- b) No justificar con carácter previo, o en su defecto en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono, sin causa justificada, del servicio. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración para la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y el perjuicio ocasionado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en que tuviese domiciliada la nómina.
- h) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
- i) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día en un mes.

Art. 39. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la entrada o salida del centro de trabajo, inferiores a treinta minutos, en un período de treinta días naturales, así como una falta de puntualidad superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como falta muy grave.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días en un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF.
- d) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sea durante el servicio.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo que no fuese en contra del código deontológico del periodista.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.

- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de un mes.
- k) Simular la presencia en las dependencias de otro empleado, fichando o firmando por él.

Art. 40. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o fuera de ellas en el desempeño del servicio.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
3. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.
4. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.
5. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
6. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la Empresa y que ésta haya declarado incompatibles.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas.
8. El acoso sexual y la intimidación de cualquier otro tipo en las dependencias de la Empresa.
9. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Originar o instigar frecuentes riñas o pendencias con o entre los compañeros de trabajo.
13. La falta al trabajo sin causa justificada superior a tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
14. La reincidencia en tres faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Art. 41. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días o despido si hay reincidencia en faltas muy graves.

Art. 42. *Procedimiento sancionador.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes u otras de análoga naturaleza.

Previamente a la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, se comunicará por escrito al trabajador y al Comité de Empresa los hechos constitutivos de la falta, la sanción y su fecha de efecto.

La Dirección o el Comité de Empresa podrán instar la incoación de expediente en casos de faltas graves o muy graves.

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

Art. 43. *Prescripción.*—Las faltas leves caducarán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII

De la representación de los trabajadores en la empresa

Art. 44. *Representación de los trabajadores/as.*—Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la Empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

Capítulo VIII

Legislación aplicable

Art. 45. Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 46. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de la empresa que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención que, en función del número de trabajadores del centro, corresponda, y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Los delegados de prevención serán designado por y entre los representantes del personal de acuerdo a la escala establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. En todo lo no previsto aquí se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables.

La empresa se compromete a colaborar con el servicio de prevención que considere oportuno y la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

Art. 47. *Redacción e instalaciones.*—La Empresa y el Comité de Empresa colaborarán en la renovación y el mantenimiento de la redacción y del resto de las instalaciones.

Capítulo XI

Disposición adicional

Comisión paritaria y de seguimiento.—1. Designación de la Comisión de acuerdo con el artículo 85.3, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores: Se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta como máximo por tres de los representantes de los trabajadores y dos de los representantes de la Empresa que firmaron este Convenio y participaron en las negociaciones del mismo.

2. 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, 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.

3. 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.

4. 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 5 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 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 ET.

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

5. Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa, calle Valentín Beato, número 44, de Madrid.

Capítulo XII

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Incrementos/Reducciones Salariales:*

- Ejercicio 2013: Para el ejercicio 2013 el incremento de las retribuciones anuales con respecto al 2012 será de un 0 por 100.
- Ejercicio 2014: Para el ejercicio 2014 se reducirán las retribuciones anuales con respecto al 2013 en un 1 por 100; por otro lado, todo aquel personal que a fecha de 31/12/2013 estuviera dado de alta en la empresa, tendrá como mínimo un salario bruto fijo anual de 20.331 euros; a partir de esta misma fecha, para el personal de nueva entrada, se estará a lo dispuesto en la tabla salarial del Anexo I.
- Ejercicio 2015: Para el ejercicio 2015 el incremento de las retribuciones anuales con respecto al 2014 será de un 0 por 100.

Disposición final segunda. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*—Ambas partes se adhieren en este sentido 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 final tercera.—Que sin perjuicio de que la plantilla de la empresa es inferior a 250 trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo un estudio sobre la situación de la empresa a fin de remover los obstáculos que en relación a esta materia pudieran existir y, en su caso, acordar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos.

ANEXO I

El personal de “Diario As, Sociedad Limitada”, con fecha de efectos 1 de enero de 2014, se adecuará a las categorías/grupos profesionales de la siguiente tabla en función sus ingresos anuales, sin que esta adecuación deba suponer, incremento salarial alguno.

TABLA SALARIAL 2013-2014-2015

Categoría/Grupo profesional	Salario fijo base anual
Redactor Jefe/Técnico nivel 1	45.000 €
Jefe de Sección nivel 1/Técnico nivel 2	40.000 €
Jefe de Sección nivel 2/Técnico nivel 3	35.000 €
Redactor Superior/Técnico nivel 4	30.000 €
Redactor A nivel 1/Técnico nivel 5	26.000 €
Redactor A/Técnico nivel 6	23.000 €
Redactor B/Técnico nivel 7	20.331 €
Redactor 2º año/Técnico nivel 8 (85% Red B)	17.281 €
Redactor 1º año/Técnico nivel (75% Red B)	15.248 €

Categorías/grupos profesionales

Redactor Jefe: Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que con amplios conocimientos en el campo de la información periodística deportiva, coordina, en cualquier soporte (papel y digital) la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección por delegación del Director. Estará facultado para asignar los trabajos que correspondan al personal de Redacción bajo sus órdenes. Se trata de un cargo de confianza por lo que la persona o personas que lo ocupen serán de libre designación y revocación por parte de la dirección de la Empresa

Jefe de Sección: Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir informaciones periodísticas de todo tipo y en cualquier tipo de soporte (papel y digital), pudiendo asumir la coordinación del personal de Redacción que precise para la elaboración de la citada información.

Redactor Superior/Redactor A: Es el profesional titulado o con experiencia asimilable, que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario o gráfico y que se lleva

a cabo a tarea. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos informáticos utilizados en la Redacción de la publicación. Sigue las pautas establecidas por sus superiores en cuanto a la preparación, búsqueda y confección de noticias.

Redactor B: Es el profesional que aun careciendo de titulación se incorpora a la Redacción en papel o digital, sin experiencia profesional suficiente, para realizar tareas y labores de apoyo, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

Técnico nivel I: Es el profesional cualificado, que con mando directo sobre el resto de las categorías de este grupo profesional, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la Empresa, hasta el límite en que quede fijada su autoridad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuáles con iniciativa propia realiza toda clase de funciones de control, comprobación, supervisión, gestión y operaciones de carácter administrativo, tanto en soporte de papel como digital.

Técnico nivel II: Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales en una de sus ramas o en varias de ellas: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, relaciones laborales, administración de asuntos generales, estudios o análisis contables o de costos y otras de análoga entidad, tanto en soporte de papel como digital.

Técnico nivel III/nivel IV/nivel V: Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, tanto en soporte de papel como digital, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes.

Técnico nivel VI/nivel VII: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales y administrativas con adecuada responsabilidad.

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivos del Plan

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

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

Medidas para la Consecución de los Objetivos del Plan

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

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

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

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

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

3. Formación: Se promoverán acciones formativas tendentes al desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

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

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

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

4.2. Vacaciones: Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 16 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el período estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

Cuando el 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.

4.3. Reducción de jornada: Las trabajadoras, durante el período de lactancia, podrán optar por acogerse a 1 hora diaria de ausencia del trabajo o a 1 hora de reducción de jornada durante los 10 primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una y un máximo de cuatro horas. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los 14 años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

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

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

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

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

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

- 4.4. Permisos retribuidos:
- c) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 4.5. Suspensión del contrato: A continuación se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- a) Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el otro progenitor podrá hacer uso del resto del período no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.
 - b) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
 - c) Adopción y acogimiento: En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
 - d) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- 4.6. 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 segun-



do 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.

(03/34.738/14)

