

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “20 Minutos Editora, Sociedad Limitada” (código número 28101912012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “20 Minutos Editora, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de mayo de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 19 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## I CONVENIO COLECTIVO DE “20 MINUTOS EDITORA, SOCIEDAD LIMITADA” (MADRID)

### PREÁMBULO

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la empresa 20 Minutos Editora S.L. y la representación unitaria de los trabajadores del Centro de Trabajo de Madrid formada por el Comité de Empresa de dicho Centro de Trabajo.

### Capítulo I

#### *Ámbito, vigencia y sistema normativo*

Art. 1. *Ámbito funcional.*—1.1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa 20 Minutos Editora, S.L., con CIF B-99083966, con los trabajadores del centro de trabajo de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—2.1. Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo de Madrid de la empresa 20 Minutos Editora, S.L.

2.2. Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de Alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con 20 Minutos Editora, S.L.
- e) Los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos al control de jornada, tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan relación continuada con la Empresa o sus subsidiarias.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen en 20 Minutos Editora, S.L. unidos a la misma mediante contrato de agencia.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con 20 Minutos Editora, S.L.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—3.1. El presente Convenio es aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por 20 Minutos Editora, S.L., en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios temporalmente, total o parcialmente, fuera del centro de trabajo de Madrid.

Art. 4. *Vigencia.*—4.1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de mayo de 2017, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. La revisión salarial regulada en el artículo 36.2 del presente Convenio Colectivo se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2017.

Art. 5. *Denuncia y prórroga.*—5.1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado de la misma a la otra parte.

5.2. De no mediar denuncia expresa del Convenio Colectivo en el plazo límite fijado anteriormente, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año y por año natural.

5.3. En caso de denuncia del Convenio y pérdida su vigencia por expiración de la duración pactada, se aplicará en régimen de ultra actividad el clausulado del Convenio salvo lo relativo a las cláusulas de revisión salarial, las cuales decaerán.

5.4. Transcurridos dieciocho meses desde la denuncia del presente Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo Convenio Colectivo, decaerá plenamente la aplicación del presente Convenio en régimen de ultra actividad y se aplicará de forma automática, el Convenio Colectivo del sector correspondiente si lo hubiere, y en caso de que no lo hubiere, la normativa laboral de aplicación.

Art. 6. *Adhesión a los Acuerdos en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*—6.1. Mediante la firma del presente Convenio Colectivo, se establece la ad-

hesión a los Acuerdos que estén en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, para los conflictos que afecten a la Comunidad Autónoma de Madrid.

6.2. A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se someterán al procedimiento de mediación establecido por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid que es el competente en dicho territorio.

Art. 7. *Cláusula Subrogativa.*—7.1. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda sin efecto íntegramente el III Convenio Colectivo del Grupo 20 Minutos, S.L. que como consecuencia de la subrogación de los trabajadores en fecha 21 de julio de 2015 por la compañía 20 Minutos Editora S.L., les era de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2016.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 8. *Organización del trabajo.*—8.1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que contará, de acuerdo con el régimen establecido en la normativa vigente, con la colaboración de la representación unitaria de los trabajadores, siempre que sea legalmente exigible. La organización del trabajo tiene como fin alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad y de calidad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

8.2. La Empresa escuchará y estudiará las propuestas e ideas que conlleven algún tipo de innovación o mejora para la actividad de la Empresa que le sean presentadas por la representación de los trabajadores y emitirá un informe razonado al respecto.

8.3. Todo trabajador deberá informar al departamento de Recursos Humanos de 20 Minutos Editora, S.L. de todo trabajo por cuenta ajena que realice para empresa distinta a 20 Minutos Editora, S.L. con el fin del ajuste de cuotas de Seguridad Social.

Art. 9. *Plantillas.*—9.1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

Art. 10. *Período de prueba.*—10.1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en 20 Minutos Editora, S.L. será de seis meses para los trabajadores incardinados en el Grupo 0, Grupo 1 y Grupo 2, de cuatro meses para los incardinados en el Grupo 3, de 3 meses para los incardinados al Grupo 4 y de dos meses para el resto del personal.

10.2. Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará a todos los trabajadores de la Compañía, con independencia de la modalidad contractual bajo la que fueron contratados.

10.3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

10.4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

10.5. Los períodos de vacaciones, incapacidad temporal (I.T.) u otras ausencias laborales superiores a 10 días consecutivos, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Art. 11. *Contrato de trabajo en prácticas.*—11.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa de aplicación con respecto a la regulación de los contratos en prácticas, la retribución de los trabajadores con contratos en prácticas será el 75 por 100 durante el primer año y el 90 por 100 durante el segundo año del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador del mismo grupo profesional. Todo lo anterior sin perjuicio de que perciban tantos pluses establecidos en el presente Convenio como les correspondan.

Art. 12. *Contrato para la formación y aprendizaje.*—12.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa de aplicación con respecto a la regulación de los contratos para la formación y aprendizaje, la retribución de los trabajadores con esta modalidad contractual se determinará en proporción al tiempo de trabajo efectivo sin que pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Art. 13. *Contrato para obra o servicio determinado.*—13.1. Es el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, siendo de duración incierta y consustancial a la

actividad del sector. Por ejemplo aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento de producto editorial o nuevo proyecto que, aun siendo inherente a la actividad del sector, tuviere una duración incierta. En estos supuestos, se podrán realizar este tipo de contratos.

13.2. La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta. En todos los casos el contrato para obra o servicio determinado tendrá una limitación máxima de tres años. La Empresa informará y justificará la celebración de estos contratos.

Art. 14. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*—14.1. Son trabajadores eventuales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de seis meses en un período de doce meses. Si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efecto retroactivo al comienzo del primer contrato.

14.2. Cuando un trabajador hubiese cubierto el período completo de contratación temporal, la Empresa no podrá contratar a otro nuevo trabajador para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos tres meses.

Art. 15. *Cese voluntario del trabajador.*—15.1. Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Recursos Humanos, por escrito y con el plazo de preaviso que se especifica a continuación.

- a) Sesenta días de preaviso para el Grupo 0 y Grupo 1.
- b) Treinta días Grupo 2 y Grupo 3.
- c) Quince días de preaviso para el resto del personal.

15.2. El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, pudiendo la Empresa descontar automáticamente de los recibos de salarios o liquidación de haberes la cuantía que corresponda por la falta de preaviso.

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional y grupos profesionales*

Art. 16. *Principios generales.*—16.1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

16.2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, teniendo en cuenta indicadores como formación, grado de autonomía, responsabilidad y mando.

16.3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Art. 17. *Aspectos básicos de clasificación.*—17.1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitud profesional y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones de la misma cualidad técnica, facilitando la polivalencia funcional.

17.2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción a la misma, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones que desarrolla con carácter habitual en su actividad laboral.

17.3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profe-

sional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

- a) Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:
  - Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
  - Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
  - Experiencia: considera los conocimientos y habilidades adquiridos y demostrados efectivamente por el trabajador durante el desarrollo de su carrera profesional.
- b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad para proponer ideas nuevas, encontrar alternativas y resolver situaciones imprevistas.
- c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desenvolvimiento autónomo y correcto en el ejercicio de sus funciones.
- d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando, organización y gestión: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, la gestión, organización y motivación de grupos, aptitud para el liderazgo así como el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 18. *Áreas de actividad.*—18.1. Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas y departamentales que pudieran existir en la Empresa según el esquema organizativo establecido, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

- a) Área Editorial: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen funciones relacionadas con la elaboración de los productos editoriales de la Compañía, independientemente de que sean impresos o digitales. Agrupa cometidos propios de los departamentos de la redacción de Productos Diarios, Productos No Diarios, Diseño y Maquetación de los productos impresos y la dirección de los mismos.
- b) Área Comercial: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen como funciones primordiales la comercialización a los anunciantes, centrales de compra y agencias de los productos de la Compañía o de terceros vinculados a la misma, así como la coordinación de la actividad comercial de los mismos y la promoción y comunicación de la Empresa. Están enfocados hacia el mercado publicitario. Agrupa cometidos propios del Departamento Comercial, Coordinación y Tráfico Web y Marketing, así como la dirección de los mismos.
- c) Área de Operaciones: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen funciones relacionadas con la parte industrial y técnica de la Compañía así como el mantenimiento de la misma. Agrupa cometidos propios de los departamentos de Desarrollo Web, Tecnologías de la Información (incluido el Soporte), Producción y Logística y Servicios Generales (incluidas Secretarías/os) así como la dirección de los mismos.
- d) Área de Gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen como funciones primordiales la gestión general, así como la administración financiera y del personal de la Compañía. Agrupa cometidos propios de los departamentos de Dirección, de Finanzas y de Recursos Humanos así como la dirección de los mismos.

18.2. Sin perjuicio a lo anterior, la presente distribución de las diferentes Áreas de actividad corresponde a la organización existente en el momento de la firma del presente

Convenio Colectivo. Dado que la distribución y estructura organizativa de la Empresa corresponde a la Dirección de la misma, en caso de que ésta se viese alterada por reorganización o distribución empresarial y que algún o algunos departamentos fuesen objeto de cambio de área de actividad, éstos cambios se realizarán de forma automática, pasando los trabajadores pertenecientes a los mismos a pertenecer al nuevo área de actividad.

Art. 19. *Grupos Profesionales.*—19.1. La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. A estos mismos efectos, las labores e indicadores descritos en cada uno de los grupos profesionales que sigue tienen un carácter enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos, estructurales o de negocio.

19.2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Todos los puestos de trabajo existentes se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo. De aparecer nuevos puestos de trabajo éstos se adscribirán a los distintos grupos profesional existentes.

19.3. La adscripción de empleados a los grupos profesionales será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

19.4. Los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Grupo Profesional 0: funciones que requieren el más alto grado de autonomía y responsabilidad, que se ejercen sobre un área o varios departamentos de la Empresa. Depende directamente de la Alta Dirección de la Compañía. El puesto de trabajo correspondiente a este grupo profesional será el Director de Área.

Formación: titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

- b) Grupo Profesional 1: funciones que requieren un alto grado de autonomía y responsabilidad, mando y complejidad, que se ejercen sobre un departamento de la Empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de Área. También supervisa y coordina los recursos humanos y técnicos del departamento para atender las necesidades concretas que se requieran, velando por el correcto funcionamiento y continuidad de la actividad de la Empresa. El puesto de trabajo correspondiente a este grupo profesional será el Director de Departamento o Subdirector, según corresponda.

Formación: titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- c) Grupo Profesional 2: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de un mismo departamento de la Empresa, debiendo dar cuenta a los Directores de Departamento o Subdirector en caso de que así corresponda acorde al organigrama empresarial. También supervisa y coordina los recursos humanos y técnicos del área para atender las necesidades concretas que se requieran, velando por el correcto funcionamiento y continuidad de la actividad de la Empresa. El puesto de trabajo correspondiente a este grupo profesional será el Jefe de Área o Redactor Jefe, según las diferentes áreas de actividad.

Formación: titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- d) Grupo Profesional 3: funciones de coordinación y toma de decisiones que afectan al trabajo diario dentro de su departamento, bajo la supervisión de su redactor Jefe o Jefe de Área o responsable superior. En ausencia de éste tomará las decisiones necesarias para el normal desarrollo del departamento, sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio sobre la movilidad funcional. Los puestos de trabajo correspondientes a este grupo profesional serán el Coordinador, Jefe de Sección, Jefe de Equipo o Jefe de Zona.

Formación: titulación universitaria superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional y/o formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- e) Grupo Profesional 4: realización de tareas que exigen un contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Los puestos de trabajo correspondientes a este grupo profesional serán el Redactor, Ejecutivo de Cuentas, Técnico, Diseñador Gráfico, Infógrafo, Documentalista, Corrector, Desarrollador (incluidos Programadores) según cada área de actividad.  
Formación: titulación universitaria específica, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- f) Grupo Profesional 5: tareas de carácter auxiliar y complementario al funcionamiento general de la Empresa. Incluye la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Los puestos de trabajo correspondientes a este grupo profesional son el Auxiliar de Departamento, Secretario/a, Telefonista o Recepcionista según cada área de actividad.  
Formación: equivalente a educación secundaria obligatoria o Formación Profesional I o, en su defecto, conocimientos con una cierta especialización o habilidad instrumental.
- g) Grupo Profesional 6: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. El puesto de trabajo correspondiente a este grupo profesional será el Personal Subalterno.  
Formación: conocimientos a nivel de formación elemental.

19.5. Las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio en relación con la clasificación profesional se detallan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Capítulo IV

##### *Movilidad geográfica y funcional*

Art. 20. *Movilidad geográfica.*—20.1. Cuando existan justificadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá proceder al traslado o desplazamiento, individual o colectivo, de los trabajadores siguiendo para ello los procedimientos previstos legalmente.

20.2. Cuando el traslado suponga cambio de residencia, el trabajador o trabajadores afectados tendrán derecho a percibir una compensación por los gastos de traslado propios y de familiares a su cargo, así como de transporte de mobiliario, ropa y enseres, en los términos que se convengan entre las partes. Dichos gastos, una vez convenidos, deberán ser justificados fehacientemente por el trabajador o trabajadores afectados. Por ello, antes de proceder a la contratación de una mudanza por parte del trabajador, éste deberá remitir el/los presupuesto/s a la Empresa para su aprobación. En ningún caso se abonarán gastos que no hayan sido previamente autorizados.

20.3. Cuando el cambio de centro de trabajo se realice dentro de la misma provincia, o distinta provincia que diste menos de un radio de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadores y no existirá modificación geográfica a tal efecto.

20.4. Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a recibir compensación alguna por gastos de traslado o desplazamiento.

20.5. Cuando se produzca un cambio de centro de trabajo a provincia distinta y que el nuevo centro de trabajo se encuentre a más de un radio de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro, se considerará movilidad geográfica a tal efecto. En este caso, si el trabajador desea cambiar su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una indemnización por el importe de dos mensualidades de su Salario Base de Convenio y Plus Convenio. Por el contrario, si el trabajador no desea modificar su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una indemnización por el importe de una mensualidad de su Salario Base y Plus Convenio.

20.6. En cualquier caso, el trabajador que se vea afectado por un traslado y haya cambiado su residencia habitual tendrá que demostrar que ha procedido a ello para que se proceda al abono de los gastos de traslado y de la indemnización que corresponda. En caso de no demostrarlo, se entenderá que no se ha producido el cambio de la residencia habitual.

20.7. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

20.8. Se podrá realizar un cambio de destino entre dos trabajadores de distintos centros de trabajo que en el futuro tenga la empresa en la Comunidad de Madrid, siempre que ambos pertenezcan al mismo grupo profesional, con puestos de trabajo análogos y que entre ellos se pongan de acuerdo para realizar el cambio. Esta permuta, no da derecho a indemnización alguna para ninguno de los trabajadores afectados y, en todo caso, requerirá previa aceptación de la Empresa.

20.9. Cuando en el Centro de Trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada y uno de ellos fuese trasladado por voluntad empresarial a otro centro, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas, productivas, técnicas y económicas del centro de origen y de destino lo permitan, y siempre que el inmediato superior no se oponga a dicho traslado por razones justificadas.

20.10. En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar de forma definitiva un determinado centro de trabajo y el nuevo centro se encuentre dentro de la misma provincia o en otra que diste de la del centro de origen en un radio de menos de 40 kilómetros, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de los trabajadores.

20.11. Para los supuestos de desplazamiento temporal, se estará a lo dispuesto legalmente.

20.12. Para el caso de trabajadores que presten servicios bajo el régimen de teletrabajo desde su domicilio, se considerará a los efectos de lo regulado en el presente artículo su domicilio como centro de trabajo y no el centro de trabajo al que estuviesen adscritos a efectos de Seguridad Social.

Art. 21. *Movilidad funcional.*—21.1. La Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional. Dicha movilidad funcional no podrá suponer en ningún momento minoración retributiva y en ningún caso supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

21.2. Por necesidades organizativas, técnicas o de producción, la Empresa podrá asignar a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior al de origen, siempre que se haga por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que motivan dicho cambio, y sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución de su grupo y nivel de origen.

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

21.4. En el caso de que el cambio a un grupo profesional inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto aunque conlleve minoración de la del puesto de origen. Este cambio se efectuará siempre que la estructura empresarial lo permita.

21.5. En el caso de que un trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo y nivel de destino durante el tiempo movilizado.

21.6. Dicha situación no podrá prolongarse durante más de cuatro meses en un año o seis en el plazo de dos años. Cumplido ese plazo, la Empresa deberá reintegrarle a sus funciones o ascenderle al grupo profesional que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando. Cuando no proceda, de acuerdo con la legislación vigente o según Convenio, el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel salarial asignado y la función efectivamente realizada.

21.7. El período de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

21.8. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional, en tanto en cuanto dure esta situación de manera temporal.

21.9. La Empresa comunicará por escrito las movilidades funcionales ascendentes o descendentes que se vayan a realizar.

## Capítulo V

*Jornada laboral*

Art. 22. *Jornada laboral.*—22.1. La jornada laboral será de 1.687,5 horas anuales para toda la vigencia del Convenio Colectivo, jornada que se podrá distribuir de forma regular o irregular de lunes a domingo.

22.2. La jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, mensual o anualmente, si así se acuerda por la Dirección de la Empresa.

22.3. El personal del área de Gestión, del área de Comercial y del área de Operaciones, salvo el personal del departamento de Servicios Generales, el personal de Soporte informático perteneciente al departamento de Tecnologías de Información y el personal de Maquetación Digital perteneciente al departamento de Desarrollo Web, prestará sus servicios en jornada intensiva entre el 1 de julio y 31 de agosto. Durante este período, cada departamento asignará, de forma rotativa, al personal necesario que cubra las tareas propias del mismo durante el resto de la jornada.

22.4. Quedan excluidos de la realización de la jornada intensiva entre las fechas indicadas en el párrafo anterior aquellos trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales 0 y 1.

Art. 23. *Calendario laboral y horario de trabajo.*—23.1. Cada año la Empresa elaborará el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas pactadas en el artículo anterior, informando previamente a su publicación a los representantes de los trabajadores. Dicho calendario se publicará, como muy tarde, en el mes de enero, salvo circunstancias especiales que justifiquen su retraso, y se expondrá en el centro de trabajo así como en la intranet de la Empresa durante todo el año natural.

23.2. Con el fin de optimizar los recursos de la Compañía y su funcionamiento como medio de comunicación, la jornada laboral y el horario de trabajo se desarrollará durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, pudiéndose solapar con el día siguiente.

23.3. En relación con lo anterior, la jornada laboral podrá distribuirse de la siguiente manera:

- a) Jornada continua: implica la prestación de los servicios en un horario ininterrumpido en cada jornada de trabajo.
- b) Jornada partida: implica la prestación de los servicios en un horario con interrupción del mismo entre 1 y 2 horas en función del horario establecido para cada departamento o área.

23.4. Con el fin de que los horarios de trabajo puedan solaparse y haya continuidad en los equipos, los diferentes integrantes de un mismo departamento o área podrán tener diferente horario de entrada y salida.

23.5. En todo caso se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo.

23.6. A tenor de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la cobertura de vacantes fijas existentes o de nueva creación, los cambios de periodicidades en productos impresos, las necesidades de cobertura y dedicación en otros mercados donde opere la Compañía y que sean de huso horario distinto al de la misma, el lanzamiento y gestión de nuevos productos, cambios en las estructuras del tráfico de los productos online que obliguen a reforzar ciertas franjas horarias, creación de nuevas áreas informativas/áreas de trabajo/secciones o desaparición de otras en las que hasta el momento prestaban servicio los trabajadores y la optimización de las competencias laborales de los empleados constituyen, entre otras, causas organizativas y/o productivas, a los efectos de modificar sustancialmente las siguientes condiciones de trabajo: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos.

23.7. En el supuesto de que se trate de modificaciones de carácter individual, la Empresa notificará la concurrencia de las causas, en primer lugar, a la representación de los trabajadores, y posteriormente la decisión al trabajador o trabajadores afectados.

23.8. En el caso de modificaciones de carácter colectivo, la Empresa deberá notificar la concurrencia de las causas a la representación de los trabajadores, teniendo este un plazo de dos días para su constatación, comprometiéndose a firmar el acuerdo a que se refiere el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones de carácter colectivo en el plazo de quince días desde la constatación de las causas alegadas por la Empresa.

23.9. En todo caso, tanto en modificaciones sustanciales de carácter individual como colectivas, el trabajador o trabajadores perjudicado/s por ellas podrá/n solicitar la extinción de

su contrato de trabajo en los términos previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

23.10. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo atenderá la concurrencia de nuevas causas organizativas y/o productivas no contempladas en este artículo.

23.11. No obstante a lo anterior, lo regulado en el presente artículo no impedirá a la Compañía ejercer las facultades que los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores le atribuyen y bajo los procedimientos regulados en dichos artículos en los supuestos de concurrencia de cualesquiera causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, ya sean individuales o colectivas.

23.12. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá libremente alterar temporal y puntualmente el horario de los trabajadores para cubrir necesidades imprevistas y temporales, tales como cubrir bajas por enfermedad de compañeros o acontecimientos inesperados y relacionados con la actividad de la Compañía. Asimismo también podrá alterar los horarios de forma temporal y puntual y de igual manera para cubrir necesidades ya previstas, tales como vacaciones de compañeros o acontecimientos relacionados con la actividad de la Compañía conocidos con anterioridad. En este último caso la Empresa tendrá que avisar al trabajador mediando un preaviso mínimo de tres días naturales siempre y cuando conozca la incidencia que justifica el cambio de horario del trabajador en un plazo igual o mayor. En caso de incumplimiento del preaviso indicado y siempre que la Empresa conozca la incidencia que justifica el cambio del horario en un plazo igual o mayor a tres días naturales, se compensará al trabajador con una indemnización equivalente a su salario diario por los días de preaviso incumplidos.

23.13. Todo el personal que realice una jornada de trabajo continuada de más de seis horas tendrá derecho a un descanso retribuido de 15 minutos incluido en el total de dicha jornada.

23.14. Todo el personal que realice una jornada de trabajo a tiempo partido tendrá un descanso obligatorio no retribuido de 15 minutos no incluido en el total de dicha jornada.

23.15. Los descansos referidos en los dos puntos anteriores no se podrán disfrutar ni al comienzo ni al final de la jornada de trabajo, ni en los períodos de interrupción de la jornada. El disfrute del descanso regulado no podrá modificar en modo alguno el horario de entrada y salida.

23.16. En caso de que el trabajador no pueda disfrutar del descanso que le corresponde por razones de trabajo y así se lo indique su responsable directo, será éste quien le indique cuando puede realizarlo dentro de la jornada de trabajo.

23.17. No obstante, todo trabajador de la Compañía podrá plantear a la Dirección de Recursos Humanos la prestación del trabajo en horario distinto al establecido. La Dirección de Recursos Humanos de la Empresa resolverá la petición de forma motivada, reuniéndose previamente con el trabajador solicitante y sus responsables directos o superiores.

Art. 24. *Guardias.*—24.1. La regulación del sistema de guardias de la Compañía se establece en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Art. 25. *Compensación de exceso de jornada.*—25.1. La prestación de trabajo por encima de la jornada diaria establecida será voluntaria y a requerimiento de la Compañía. Los trabajadores de la Empresa se comprometen, siempre que sea posible, a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para la finalización de aquellas tareas productivas que sean inherentes al buen funcionamiento de la Compañía. En el caso de los trabajadores del área Editorial, este compromiso también incluirá cubrir acontecimientos noticiosos imprevistos.

25.2. El trabajo realizado por encima de la jornada diaria se compensará con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa.

25.3. El control de la jornada realizada, así como el exceso sobre la misma, corresponderá a los integrantes de los Grupos Profesionales 0, 1, 2 y 3 teniendo la obligación éstos, de utilizar las herramientas que la Empresa ponga a su disposición para tal fin y en los plazos que internamente se establezcan.

25.4. El exceso de jornada diario de hasta cuatro horas (inclusive) se compensará dentro de los cinco días laborables siguientes, entrando a trabajar más tarde o finalizando la jornada con anterioridad, según acuerdo con el responsable inmediato. El exceso de jornada diario de más de cuatro horas se compensará con un día de libranza.

25.5. Los excesos de jornada diaria de hasta cuatro horas no se podrán acumular para generar días completos de libranza.

25.6. En caso de que el trabajador no haya podido compensar el exceso de jornada realizado dentro de los 5 días laborables siguientes, podrá ser compensado con un día de libranza en caso de que tenga más de 6 horas de exceso de jornada no disfrutadas acumuladas

en diferentes días. En caso de que la acumulación sea menor o igual a 6 horas, serán compensadas en los cinco días laborables siguientes o cuando el volumen de trabajo lo permita.

Art. 26. *Descanso semanal.*—26.1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de, al menos, dos días de descanso consecutivos, preferentemente los del fin de semana pero pudiendo ser éstos cualesquiera dentro de toda la semana natural.

26.2. Entre dos días de descanso no podrá mediar un período de trabajo superior a cinco días siempre que sea posible.

26.3. Excepcionalmente, la Empresa podrá alterar los días de descanso del trabajador.

26.4. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos tres días de antelación, no pudiendo modificarse los días de descanso correspondientes al fin de semana previo e inmediatamente posterior a las fechas de vacaciones.

26.5. El trabajador recuperará el día de descanso alterado junto al descanso de la semana siguiente sin perjuicio de que pueda acordar con su responsable directo el disfrute en fecha distinta. De igual forma también podrán acordar disfrutar de forma anticipada la recuperación de un día de descanso alterado cuando exista planificación de una futura alteración del descanso. No obstante a ello y en todo caso, la recuperación del día de descanso alterado se realizará dentro del período máximo de catorce días que establece al artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 27. *Festivos.*—27.1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno o, en su caso, por las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

27.2. La compensación por festivo trabajado será a razón de 2 días de libranza por día festivo efectivamente trabajado (1 festivo trabajado = 2 días de libranza).

27.3. En el caso de que algún trabajador tenga que prestar sus servicios las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero desde las 20:00 horas de dichos días, recibirán una compensación especial de 100 euros brutos.

27.4. Si un festivo coincidiera con el descanso semanal, se compensará por otro día no festivo a determinar por la Empresa, todo ello siempre y cuando el descanso semanal del trabajador sea de dos días de descanso consecutivos.

Art. 28. *Disfrute de los días de libranza.*—28.1. Los días de libranza devengados por exceso de jornada se disfrutarán al día siguiente del exceso de jornada realizado, sin perjuicio de que el trabajador pueda acordar con su responsable directo el disfrute en día distinto. De igual forma, y mediante acuerdo entre trabajador y responsable directo, se podrá disfrutar de forma anticipada de días de libranza que se tenga previsto generar por un futuro exceso de jornada ya planificado.

28.2. Los días de libranza devengados por trabajo en festivos se disfrutarán bajo criterio del trabajador, que deberá comunicar sus planes a la Empresa con 15 días de antelación. El trabajador podrá añadir días de libranza al período vacacional, siempre que los días de vacaciones a disfrutar sean más de cinco consecutivos y los días a añadir no superen el 10 por 100 de los días de vacaciones a disfrutar. En cualquier caso el trabajador no podrá disfrutar de más de cuatro días de libranza consecutivos.

28.3. Los días de libranza devengados caducarán el 31 de enero del año siguiente a su devengo sin posibilidad de disfrute posterior. En caso de que por razones empresariales el trabajador no haya podido disfrutar de los días devengados antes del 31 de enero del año siguiente, los días pendientes de disfrute se acumularán a los días de vacaciones para dicho año.

Art. 29. *Vacaciones.*—29.1. Los trabajadores que presten servicios 5 días laborables en una semana natural, tienen derecho a 22 días laborables de vacaciones al año.

29.2. La duración de las vacaciones en los supuestos de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa.

29.3. El cuadro de vacaciones lo fijará la Empresa: 15 de los 22 días laborables de vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y agosto; los restantes 7 días laborables se disfrutarán en las fechas que se fijen de común acuerdo entre trabajador y la Dirección.

29.4. Los trabajadores que presten servicios en un número inferior a 5 días laborables en una semana natural, devengarán la parte proporcional de días de vacaciones en función del número de días de trabajo, independientemente del número de horas que realicen. Y en cuanto al disfrute, disfrutarán de los días de vacaciones devengados sobre sus días laborables establecidos.

29.5. El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del período vacacional que se le asigne.

29.6. En aquellos supuestos en los que se modifique por voluntad de la Empresa el cuadro de vacaciones después de su notificación oficial, el trabajador que se vea afectado por dichos cambios tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

29.7. El derecho al disfrute de los días de vacaciones devengados caducará el 31 de enero del año siguiente a su devengo sin posibilidad de disfrute posterior.

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

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

Art. 30. *Permisos.*—30.1. El trabajador, avisando con antelación y estando obligado a rellenar el formulario establecido al efecto, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, siempre que justifique, con los documentos o pruebas oportunas, y dentro de los veinte días siguientes a su disfrute, la causa que motivó el permiso, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- a) El día de la boda y quince días naturales en caso de matrimonio o de registro de parejas de hecho. El permiso de los quince días comenzará a computarse al día siguiente de celebrarse el matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho. No obstante, el trabajador podrá disfrutar de este permiso en fecha distinta si así lo acuerda con la Empresa.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día natural que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- c) En los supuestos de los padres, cuatro días naturales por nacimiento de hijo a computar y disfrutar desde el momento del nacimiento.
- d) Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el vínculo por pareja de hecho), y cuatro días en caso de que el trabajador tenga que desplazarse a una provincia distinta a la de la residencia habitual por motivo del permiso. Los días de permiso computarán desde el día del hecho causante.
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual. Este permiso sólo se podrá disfrutar una vez cada año.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento del deber público de carácter inexcusable y personal.
- g) El tiempo necesario para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, de acuerdo con el crédito horario sindical que fije la legislación vigente en cada momento.
- h) 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.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes académicos oficiales relacionados con la actividad profesional del trabajador.
- j) Un día al año, en supuestos de necesidad extrema debidamente justificada, como incendio o inundación de la vivienda y supuestos de similar trascendencia.
- k) Un día al año de libre disposición, siempre que, en todo caso, se prevea que el trabajador vaya a prestar sus servicios durante todo el año natural.

La concesión de este día de libre disposición tendrá lugar fuera del período de vacaciones, domingos y festivos, salvo pacto en contrario y siempre dentro del año natural. Este permiso deberá ser solicitado al Jefe respectivo con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento.

- l) Tres días al año por enfermedad no grave de hijos menores de edad o personas a cargo.

Art. 31. *Licencias.*—31.1. Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar en supuestos de necesidad justificada licencias sin retribución por un plazo no superior a tres meses. Las licencias sin retribución por una duración inferior a dieciséis días podrán solicitarse sin necesidad de justificar los motivos de la misma.

31.2. Para aquellos trabajadores que no tengan una antigüedad en la Empresa de un año, el período máximo de duración de dicha licencia será de quince días.

31.3. La Dirección de la Empresa estudiará caso por caso cada una de las solicitudes de estas licencias concediéndolas o rechazándolas dentro de los quince días siguientes a su solicitud, motivándose, en caso necesario, el rechazo de licencia. En ningún caso, se podrá disfrutar de estas licencias sin previa autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

31.4. Una vez disfrutada una licencia, no se podrá solicitar una nueva en el transcurso de los dos años siguientes a la finalización de la licencia anterior disfrutada, salvo que ésta sea inferior a 16 días, la cual no podrá solicitarse nuevamente en el transcurso de un año desde la finalización de la licencia anterior disfrutada.

Art. 32. *Excedencias.*—32.1. Las Excedencias por cuidado de hijos o adopción y por cuidado de familiares se regularán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

32.2. No obstante lo anterior, en el supuesto de que dos trabajadores que presten sus servicios en 20 Minutos Editora, S.L. generasen el derecho de excedencia por un mismo sujeto causante, ésta no se podrá disfrutar de forma simultánea cuando concurren razones justificadas de funcionamiento.

32.3. Las Excedencias forzosas se regularán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

32.4. Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, y siempre que hayan transcurrido cuatro años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

32.5. La excedencia voluntaria no supondrá, en ningún caso, la reserva del puesto de trabajo ni de cualquier otro puesto de categoría similar.

32.6. La excedencia voluntaria no podrá solicitarse para prestar servicios de cualquier tipo, bien sea mediante relación laboral o mercantil, para cualquier otra Empresa cuya actividad sea competente con la de 20 Minutos Editora, S.L. en el momento de la solicitud, a no ser que la Empresa así se lo conceda por escrito al solicitante.

32.7. En el supuesto de que durante la excedencia el trabajador preste servicios para una Empresa competencia de 20 Editora Minutos, S. L., el trabajador perderá el derecho de reincorporación preferente.

32.8. Las peticiones de excedencia deberán ser resueltas por la Empresa en un plazo de un mes a contar desde de la fecha de su solicitud.

32.9. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad, salvo que dicha excedencia sea por el cuidado de hijos o familiar según lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

32.10. El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa siempre y cuando sean dentro del área y departamento en el que desempeñaba su trabajo. El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso dentro del último mes anterior a la finalización de la situación de excedencia, y siempre al menos con 10 días de antelación a la terminación de la misma. Si no se respetase este preaviso se entenderá que el trabajador en excedencia ha perdido el derecho preferente al reingreso.

32.11. En los casos de excedencia por cuidado de hijos o familiar el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su reincorporación automática sin necesidad de preaviso ni de plazo de solicitud alguno.

## Capítulo VI

### *Régimen retributivo*

## Capítulo VI.I

### *Conceptos salariales*

Art. 33. *Estructura salarial y criterios generales.*—33.1. Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Base de Convenio (grupo y nivel salarial) y los complementos que les sean de aplicación. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

33.2. Todos los conceptos consignados en este Convenio se consideran brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de

Seguridad Social, órdenes judiciales o administrativas de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

33.3. El Salario Base para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo será el establecido en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

33.4. La Empresa pagará sin discriminación alguna por razón de raza, sexo, orientación sexual, ideología o religión.

33.5. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el importe de salario base referido en las tablas salariales según el grupo profesional que ocupen de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen.

Art. 34. *Atrasos y anticipos.*—34.1. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las retribuciones que se hubieran devengado en el momento en que se solicite el anticipo, debiendo reintegrarse el importe anticipado dentro del mismo mes en que se haya solicitado o en el momento del pago de la paga extraordinaria de haberse anticipado alguna parte de la misma.

34.2. No se podrá solicitar más de dos anticipos al año por trabajador. Por razones excepcionales y justificadas, y previa aprobación por parte de la Empresa, el trabajador podrá tener derecho a un tercer anticipo dentro de un mismo año.

34.3. La extinción de la relación laboral por cualquier causa determinará la devolución del anticipo o cualquier otra cantidad concedida voluntariamente por la Empresa. En el momento de la baja en la Empresa la deuda será vencida y exigible de pleno derecho, pudiendo ser compensada con la liquidación de haberes, retribuciones e indemnizaciones que la Empresa adeudara al empleado en dicho momento.

34.4. El atraso del pago de la retribución mensual o extraordinaria por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a percibir la misma con el interés por mora que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

34.5. Se considera atraso del pago a partir del día 5 del mes siguiente.

Art. 35. *Plus Convenio.*—35.1. Se denominará Plus Convenio a la diferencia entre el salario real que recibe cada trabajador y el Salario Base de Convenio que le corresponde por grupo y nivel salarial. Este concepto responde a un complemento personal que supera el salario base establecido en las tablas del Convenio Colectivo.

Art. 36. *Revisión salarial.*—36.1. A partir del ejercicio 2017, se actualizarán las tablas salariales incrementando los importes correspondientes al Plus de Transporte y a la Ayuda comida, conceptos que dejaran de percibirse una vez se apliquen en el salario base de convenio que figure en las tablas.

36.2. Asimismo, aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio estuvieran dados de alta con fecha 31 de diciembre de 2016 y perciban una “Retribución Fija Anual” inferior a 35.000 euros brutos, tendrán derecho a percibir un incremento salarial del 1,6 por 100 sobre su “Retribución Fija Anual”.

36.3. La cantidad de incremento salarial que resulte según los párrafos anteriores se abonará sobre el concepto «Plus Convenio». En caso de que un trabajador no perciba cantidad alguna en «Plus Convenio», comenzará a percibirlo con la cantidad de incremento salarial resultante.

36.4. Se entiende por “Retribución Fija Anual” el total de las retribuciones percibidas actualmente con carácter anual y a tiempo completo por la suma de los conceptos Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus Convenio y Plus Transporte percibidas a 31 de diciembre de 2016.

36.5. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán la actualización salarial que corresponda de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen, siempre y cuando su “Retribución Fija Anual” elevada a tiempo completo se encuentre dentro del punto 36.2.

36.6. Para el ejercicio 2018, si la empresa hubiese obtenido en el ejercicio 2017 un resultado financiero de EBITDA positivo superior a 617.791 euros, la empresa abonará la cantidad resultante de la diferencia entre el resultado real del ejercicio y el importe indicado, con el límite del 2,5 por 100 de la masa salarial real del ejercicio. La comisión negociadora determinará el reparto de la misma la cual se realizará en un pago único, no actualizable ni consolidable y en función del porcentaje de la jornada.

Art. 37. *Pagas extraordinarias.*—37.1. Los trabajadores tendrán derecho a recibir dos pagas extraordinarias al año. Dichas pagas se abonan y se devengan de la siguiente manera:

- a) Paga de verano: se hará efectiva antes del 20 de junio respecto de las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre anterior a su recepción; es decir: se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado en ese período.

- b) Paga de Navidad: se hará efectiva antes del 20 de diciembre respecto de las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre anterior a su recepción; es decir: se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado en ese período.

37.2. El importe de las pagas será el equivalente al Salario Base de Convenio más el Plus Convenio.

37.3. No obstante lo anterior, si el trabajador así lo desea, podrá modificar la distribución de su remuneración en doce pagas en lugar de en catorce. Esta modificación podrá realizarla sólo una vez durante toda la duración del presente Convenio Colectivo y será de aplicación a partir del 1 de enero del año siguiente al de la notificación del cambio de distribución de pagas. Dicha solicitud deberá realizarse antes del 1 de octubre del año anterior al de aplicación.

37.4. Asimismo, a los trabajadores de nueva incorporación, se les dará a elegir si desean que su remuneración se distribuya en doce o en catorce pagas. La forma escogida será la aplicable durante toda la duración del presente Convenio Colectivo.

Art. 38. *Plus de Antigüedad.*—38.1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el cómputo del complemento personal de antigüedad se realizará mediante el abono de dos trienios y dos quinquenios como máximo.

38.2. La cuantía de cada trienio o quinquenio vencido por los años 2017 y 2018, será de 70 euros brutos al mes.

38.3. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el Plus de Antigüedad de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen.

Art. 39. *Complemento de nocturnidad.*—39.1. Los trabajadores que realicen jornada nocturna entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, recibirán una compensación de 4 euros brutos por hora nocturna trabajada, adicionales al salario establecido en Tablas para ese período horario durante los años 2017 y 2018. En aquellos supuestos de trabajadores que por prolongación de su jornada habitual ordinaria presten servicios en horario de nocturnidad, devengarán Complemento de Nocturnidad cuando realicen al menos una hora de trabajo efectivo dentro de ese horario.

39.2. Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo Profesional 0 y 1.

Art. 40. *Plus de Sábado o Domingo.*—40.1. Aquellos trabajadores que presten servicios los sábados o domingos, tendrán derecho a percibir durante los años 2017 y 2018, 60 euros brutos por cada jornada de sábado o domingo efectivamente trabajada.

40.2. Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo Profesional 0 y 1.

## Capítulo VI.II

### *Conceptos extrasalariales*

Art. 41. *Ayuda de gafas.*—41.1. Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractaria, cifrada en 100 euros brutos, cantidad que permanecerá invariable durante los años 2017 y 2018.

41.2. Esta cantidad se abonará una única vez durante toda la vigencia del Convenio a no ser que el trabajador justifique por medio de las revisiones periódicas de salud un decremento significativo de su capacidad de visión, en más de una ocasión durante dicha vigencia.

41.3. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de su compra o sometimiento a intervención refractaria al Departamento de Recursos Humanos.

Art. 42. *Dietas y kilometraje.*—42.1. La Empresa abonará a los trabajadores los gastos de manutención ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de la provincia en la que realicen de forma habitual su trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores y con un límite máximo diario de:

- Desplazamiento con pernocta en territorio español: 53,34 euros brutos.
- Desplazamiento con pernocta en el extranjero: 91,35 euros brutos.
- Desplazamiento sin pernocta en territorio español: 26,67 euros brutos.
- Desplazamiento sin pernocta en el extranjero: 48,08 euros brutos.

42.2. Adicionalmente, la Empresa abonará los gastos de alojamiento que puedan producirse, si por razones de trabajo, el trabajador debe pernoctar fuera de su domicilio. Los

gastos por alojamiento deberán ser previamente autorizados por la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, debiendo ser posteriormente justificados por el trabajador.

42.3. A los importes de dieta establecidos en este artículo se les descontará el importe de días de Ayuda Comida que corresponda.

42.4. La Empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte por causas relacionadas con las actividades de la Empresa la cantidad de 0,26 euros brutos por kilómetro realizado.

## Capítulo VII

### *Beneficios sociales*

Art. 43. *Plus de Nupcialidad.*—43.1. La Empresa abonará una paga extraordinaria de nupcialidad a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio civil y/o religioso o que se inscriban como pareja de hecho en el correspondiente registro civil, por importe de 200 euros brutos durante 2017 y 2018. El trabajador que solicite dicha paga deberá justificar su matrimonio con el correspondiente libro de familia o certificado del registro de parejas de hecho y se abonará en el mes en que se justifique el hecho causante.

Art. 44. *Plus de Natalidad.*—44.1. La Empresa abonará una paga extraordinaria de natalidad por cada hijo nacido de 500 euros brutos durante 2017 y 2018. El trabajador que solicite dicha paga deberá justificar el nacimiento con la correspondiente partida de nacimiento y se abonará antes de los siguientes 30 días tras justificar el hecho causante.

Art. 45. *Conciliación de la vida laboral y personal.*—45.1. *Maternidad y lactancia:* la trabajadora dispondrá de un permiso de una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que dicho permiso se disfrute en mitad de la jornada, pudiéndose, a voluntad de la trabajadora, dividir en dos fracciones de media hora. La trabajadora podrá, por su propia voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada, al inicio o al final de la misma, en media hora con la misma finalidad; es decir: en este supuesto la trabajadora podrá o bien entrar media hora más tarde dentro del horario establecido, o bien salir media hora antes, dentro del mismo horario. En caso de parto múltiple se podrá reducir el horario de entrada o de salida en una hora. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de quince días laborables a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. En casos de parto múltiple dicho permiso retribuido será de diecisiete días laborables. Las vacaciones podrán disfrutarse de manera acumulada a la baja por maternidad siempre que el calendario de ediciones, el calendario de vacaciones y cierre de la edición, la organización y necesidades de la Empresa y de la producción lo permitan. Dicha acumulación deberá solicitarse antes de iniciarse la baja por maternidad y será concedida o denegada por el departamento de Recursos Humanos.

45.2. *Paternidad:* adicionalmente al permiso retribuido, los padres tendrán derecho a la suspensión del contrato por permiso de paternidad, en las condiciones y términos que se establezcan en la Legislación que se encuentre vigente en cada momento. Una vez que se regule en la Legislación aplicable, el trabajador que vaya a ejercer su derecho a suspender el contrato de trabajo por paternidad deberá comunicarlo al departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de 10 días a su disfrute, estableciendo las fechas en las que preferiblemente desearía disfrutarlo. Si por razones organizativas, técnicas, o de producción no fuera posible que el trabajador suspendiese el contrato de trabajo en las fechas inicialmente solicitadas, la Empresa se lo hará saber lo antes posible, y como muy tarde en los 4 días siguientes a la recepción de su comunicación, para que se establezca una nueva fecha de disfrute de este permiso, la cual deberá ser fijada de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

45.3. *Preferencia en caso de vacantes:* los trabajadores con hijos menores de 12 años o con familiares a cargo tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que existan en la Compañía y a las que se postulen cuando cumplan el perfil y los requisitos establecidos para su cobertura y exista misma idoneidad entre los candidatos que concurren.

45.4. *Atención de menores y familiares a cargo:* según lo dispuesto en el artículo 30 del presente Convenio, los trabajadores tendrán un permiso por enfermedad no grave de hijos menores de edad o personas a cargo de hasta tres días al año.

45.5. *Conciliación del matrimonio:* según lo dispuesto en el artículo 30 del presente Convenio, los trabajadores podrán disfrutar del permiso por matrimonio en fecha distinta si así lo acuerdan con la Empresa.

45.6. Equiparación de matrimonios y parejas de hecho: se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellas, estén inscritas en el registro oficial de parejas de hecho como tales.

45.7. Licencias: los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 3 meses según lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio.

45.8. En un plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente convenio, las partes constituirán un grupo de trabajo que analizará la implantación en la empresa del horario flexible y el sistema de teletrabajo en función de las distintas necesidades de cada departamento así como la creación de planes piloto, todo ello con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.

Art. 46. *Igualdad.*—46.1. La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo. Dentro del seno de la Empresa está totalmente prohibido el acoso sexual, pudiendo imponer la Empresa las sanciones correspondientes en el supuesto de que exista denuncia y se pruebe la existencia de conductas de este tipo.

Art. 47. *Política de Formación.*—47.1. La Dirección se compromete a fomentar su política de perfeccionamiento profesional para el personal de plantilla, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

47.2. Tendrán la consideración de cursos de perfeccionamiento profesional todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo. Se incluyen dentro de esta formación los cursos de idiomas.

47.3. Se entenderá como actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva. Este tipo de formación se considerará de asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

47.4. Los trabajadores podrán proponer libremente a la Empresa aquellos cursos a realizar que repercutan en su formación profesional.

47.5. La representación de los trabajadores tendrá derecho a ser informada del Plan de Formación que anualmente se elabore por la Empresa.

Art. 48. *Complemento de Incapacidad Temporal.*—48.1. En los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, salvo que los mismos se hayan producido por causa directamente imputable al trabajador o por el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, la Empresa complementará, desde el primer día de baja por esas causas, hasta el 100 por 100 de su salario ordinario mensual.

48.2. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, a partir del primer día de baja, hasta el 100 por 100 de su salario ordinario mensual, siempre y cuando el trabajador (o alguien en su nombre) entregue al departamento de Recursos Humanos en tiempo y forma los justificantes médicos o partes de baja según corresponda y en el plazo establecido en la ley.

48.3. En el supuesto en el que el trabajador incumpla el plazo de entrega del parte de baja médica establecido en la normativa de Seguridad Social, el complemento hasta el 100 por 100 de su salario ordinario mensual se realizará desde el día en el que el parte médico sea entregado al departamento de Recursos Humanos.

48.4. El trabajador (o alguien en su nombre) podrá valerse de cualquier método de entrega, ya sea presencial o telemático.

48.5. Tanto en los supuestos de contingencias comunes, como en el de contingencias profesionales, se dejará de abonar el correspondiente complemento si el trabajador, sin causa justificada, no asiste a las citas o consultas de la Mutua contratada o se niega a hacerse las pruebas que la Mutua considere necesarias.

48.6. Los representantes de los trabajadores recibirán trimestralmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar en su erradicación.

## Capítulo VIII

*Salud laboral*

Art. 49. *Propósito general.*—49.1. Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Art. 50. *Obligaciones de la Empresa.*—50.1. La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Realizando una planificación adecuada de la prevención, poniendo especial énfasis en la protección ocular y postural.
- e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la Empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Art. 51. *Obligaciones de los trabajadores.*—51.1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación, y en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- g) Asistir y realizar toda la formación establecida por la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

51.2. La falta de utilización, uso inadecuado o inadvertencia del mal estado de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

51.3. La Empresa se compromete a difundir entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, la utilización adecuada de equipos y medios, y la gravedad de los incumplimientos al respecto. Esta labor se realizará en cooperación y con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

Art. 52. *Prohibición de fumar.*—52.1. Por razones de salud e higiene está totalmente prohibido fumar en los locales de trabajo. La Dirección de la Empresa señalará convenientemente la prohibición de fumar en el centro de trabajo.

Art. 53. *Representación.*—53.1. Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que resulten exigibles en función del tamaño y de la actividad de la Empresa. En su caso, los cometidos y las funciones de los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los legalmente previstos y, en todo caso, existirá colaboración en el cumplimiento de obligaciones que se han especificado en el presente Convenio.

Art. 54. *Vigilancia de la salud.*—54.1. La empresa facilitará por medio de los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico inicial y periódico (anual) de carácter voluntario a todos los trabajadores de 20 Minutos Editora S.L. De este carácter voluntario, solo se exceptuarán los supuestos del segundo párrafo del artículo 22.1 LPRL, en caso de que los hubiera y previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

54.2. Todos los reconocimientos médicos que se practiquen correrán a cargo de la empresa.

54.3. La Empresa realizará los controles médicos respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida. El empresario deberá velar para que en el trabajo diario de la actividad de los trabajadores con pantalla existan pausas o breves interrupciones que reduzcan la fijación continua en la pantalla.

## Capítulo IX

### *Protección de datos y utilización de correo electrónico e Internet*

Art. 55. *Confidencialidad y protección de datos.*—55.1. Todos los trabajadores de 20 Minutos Editora, S.L. deberán respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos.

55.2. Todos los trabajadores se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida (indistintamente de que el soporte por el que la recibieron sea electrónico o no). Además, los trabajadores se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa no sólo en el desarrollo normal de sus deberes sino en cualquier momento, y deberán respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma.

Art. 56. *Utilización del correo electrónico.*—56.1. El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

56.2. Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por 20 Minutos Editora, S.L. que presten sus servicios en el centro de trabajo que tenga la empresa, siendo facultad de la Empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

56.3. El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores o sus representantes.

Art. 57. *Normas reguladoras de la utilización del correo electrónico.*—57.1. La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y, en lo no regulado en el mismo, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto.

57.2. La Dirección y el Comité de empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, la Empresa podrá regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible las indicaciones que el Comité de empresa podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe.

57.3. El uso del correo electrónico de la Compañía para fines personales o ajenos a la actividad de la Empresa está prohibido, salvo para aquellos supuestos en que, con carácter urgente, sea necesaria su utilización particular.

57.4. Los trabajadores podrán utilizar una cuenta de carácter personal, de manera esporádica y cuando sea necesario, siempre que dicha utilización no suponga una minoración del rendimiento del empleado. En este supuesto, los trabajadores no podrán utilizar el nom-

bre, marca o información de la Compañía en los mensajes que remitan desde su cuenta personal y deberán utilizarla bajo el principio de buena fe contractual.

57.5. Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la Empresa estará prohibido el envío de correo electrónico con contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona o que pueda ser constitutivo de falta o delito penal.

57.6. El correo electrónico se puede utilizar como comunicación interna ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores. Las comunicaciones ordinarias que se realicen por este medio valdrán y serán eficaces transcurridas 72 horas desde la fecha de su envío.

57.7. Queda en todo caso prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en 20 Minutos Editora, S.L.

57.8. Los miembros del Comité de Empresa podrán durante su crédito de horas sindicales o fuera de su jornada laboral comunicarse a través del correo electrónico de la Empresa con los sindicatos.

57.9. Con la finalidad de evitar la sobrecarga del sistema informático la Empresa se reserva el derecho de establecer un límite de espacio disponible en las cuentas de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite se supera.

Art. 58. *Uso de Internet.*—58.1. El uso del sistema informático de la Empresa para acceder a cualquier servicio de Internet se limitará, por regla general, a los temas directamente relacionados con la actividad de la Empresa y los cometidos del puesto de trabajo del trabajador dentro del horario de trabajo.

58.2. El acceso a Internet con fines personales o ajenos a la actividad de la Empresa está prohibido, salvo en los casos debidamente justificados.

58.3. Queda estrictamente prohibido el acceso a herramientas de Telnet, FTP y mensajería electrónica (tipo Hangout, Telegram, Skype o similares), que no estén relacionados directamente con el desempeño de la labor profesional.

58.4. Queda estrictamente prohibida la instalación de cualquier tipo de programa en los dispositivos puestos a disposición del trabajador.

58.5. En los supuestos en que sea estrictamente necesario por razones de trabajo será el inmediato superior el que autorice el acceso o la instalación correspondiente.

58.6. Cualquier fichero introducido en un dispositivo del usuario por el mismo deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

58.7. Se prohíbe la descarga a través de Internet de programas de origen desconocido o de propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la Empresa, salvo que exista autorización previa.

58.8. La descarga de programas sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la Empresa dicha descarga.

58.9. En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el trabajador acepta liberar a 20 Minutos Editora, S.L. de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños ocasionados o gastos derivados del incumplimiento.

Art. 59. *Equipos y soportes informáticos.*—59.1. Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida. La información contenida en los equipos informáticos será siempre propiedad de la Empresa no estando autorizados los trabajadores a guardar información personal en dichos equipos. Consecuentemente el trabajador no tendrá derecho a reclamar tratamiento informático alguno sobre los mismos (copias de seguridad, movimiento a otros equipos, etc.).

59.2. Los trabajadores que dispongan de ordenador portátil o dispositivos móviles, en los supuestos de su utilización fuera de las instalaciones de la Compañía, serán responsables de los mismos, salvo en caso de accidente y cuando hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible y entregarla a la Empresa a la mayor brevedad.

59.3. Los trabajadores serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que

el equipo informático sea utilizado en cada momento exclusivamente por el trabajador al que haya sido asignado.

59.4. Los empleados seguirán los procedimientos establecidos por la Empresa para la gestión de recursos y resolución de solicitudes de incidencias.

Art. 60. *Control empresarial.*—60.1. Se reconoce la libertad de la Empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar las páginas de Internet visitadas por el trabajador, las conexiones realizadas a otros sistemas informáticos externos por los dispositivos asignados al trabajador, el número de correos y las direcciones a las que se han remitido correos desde cada trabajador o desde las que ha recibido los correos el trabajador.

60.2. La Empresa podrá utilizar estos mecanismos, sólo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas, bien sean penales, administrativas o laborales, mediante la utilización o a través del correo electrónico o Internet.
- b) Cuando existan indicios razonables de abuso o utilización indebida de los correos, de la dirección de correo electrónico o de Internet.
- c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el uso del correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o a personas estrechamente vinculadas a la Empresa.

60.3. En los supuestos anteriormente descritos, la Empresa también podrá revisar los mensajes que se hayan remitido utilizando el sistema informático de la Empresa desde el correo del trabajador, cumpliendo los requisitos legales que se exijan en cada momento.

60.4. Dichas revisiones del correo electrónico, así como de los dispositivos del trabajador que vayan a realizarse se comunicarán al trabajador afectado antes de su realización, informándole de su derecho a estar presente en las mismas. No obstante, toda la información que se contenga en los dispositivos o en los servidores de red será propiedad de la Empresa y ésta podrá revisarla y eliminarla en cualquier momento.

60.5. Las revisiones del correo electrónico se llevarán cabo en presencia de un representante de los trabajadores legalmente elegido o de algún compañero en caso de no existir representación de los trabajadores en el concreto centro de trabajo. Se levantará un acta de la revisión.

60.6. Respecto al uso de teléfono móvil, la Empresa se reconoce la libertad de implementar aquellos sistemas que sean necesarios para controlar el coste del servicio de telefonía móvil, preservando siempre la confidencialidad de las fuentes editoriales.

Art. 61. *Virus.*—61.1. Todos los empleados de 20 Minutos Editora, S.L. deberán prestar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la Empresa. En caso de riesgo deberán dirigirse a los responsables de los sistemas y seguir sus instrucciones.

61.2. En aras a evitar la entrada de virus informáticos, la Empresa recordará o dará instrucciones cuando sea necesario sobre cómo actuar ante la sospecha de entrada de virus.

Art. 62. *Gestión de archivos digitales en caso de extinción del contrato de trabajo.*—

62.1. Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, los archivos que se contengan en los dispositivos del empleado son de uso profesional por lo que, de forma general, la Empresa tendrá libertad para su tratamiento o eliminación.

62.2. En ningún caso se producirá responsabilidad de la Empresa ni obligación alguna de comunicar o re-direccionar los contenidos de los correos electrónicos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

Art. 63. *Contraseñas.*—63.1. El trabajador se compromete a cambiar la contraseña proporcionada en primera instancia una vez dado de alta su usuario en el sistema informático.

63.2. Queda totalmente prohibida la cesión de las contraseñas personales salvo autorización por parte de la Dirección de la Empresa de forma excepcional. Finalizada la cesión, el trabajador deberá modificar la contraseña con carácter obligatorio e inmediato.

63.3. El empleado será el responsable de todas las acciones que se realicen con su nombre de usuario y contraseña, exceptuando las derivadas de un uso negligente por un tercero que hubiera utilizado la contraseña de forma autorizada.

## Capítulo X

*Faltas, premios y sanciones*

Art. 64. *Régimen disciplinario.*—64.1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

64.2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran, en leve, grave y muy grave.

64.3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio, siempre que se pueda incardinar en el Estatuto de los Trabajadores o en alguna de las categorías establecidas a continuación.

a) Se consideran faltas leves:

- (i) Las faltas de puntualidad leves e injustificadas en la asistencia al trabajo cuando tengan lugar al menos en tres días en un mes. Se considera falta de puntualidad leve un retraso superior o igual a quince minutos.
- (ii) La inasistencia injustificada de un día.
- (iii) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, así como la falta de diligencia debida en cada ocasión, cuando no perjudique gravemente la imagen de la Empresa. La reiteración de esta falta, una vez que haya sido apercibida previamente, será calificada como grave.
- (iv) Los descuidos en la conservación de material que produzcan deterioros leves en el mismo.
- (v) No cursar en tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, tales como bajas médicas, permisos, licencias o vacaciones, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- (vi) Falta de aseo y limpieza personal.
- (vii) Fumar, una sola vez, en las dependencias de la Empresa.
- (viii) La no realización por parte de un responsable de equipo, en el plazo establecido por la Compañía y mediante las herramientas puestas a disposición por la misma, de la actualización e información del sistema de gestión de presencia de los trabajadores.

b) Se consideran faltas graves:

- (i) Las faltas de puntualidad graves e injustificadas en la asistencia al trabajo cuando tengan lugar al menos en tres días en un mes. Se considera falta de puntualidad grave un retraso superior o igual a treinta minutos.
- (ii) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el período de tres meses. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- (iii) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o dificultar la labor del personal en esta materia, así como cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propias o ajenas. Si esta conducta causara un perjuicio de cualquier tipo a la Empresa, la falta se considerará como muy grave.
- (iv) Realizar sin el oportuno permiso, de manera puntual y esporádica, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- (v) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.
- (vi) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- (vii) La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercutan de ningún modo en el servicio ni causen escándalo.
- (viii) Utilizar de forma abusiva el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente a “Uso de Internet”.

- (ix) Fumar más de dos veces en tres meses en las dependencias de la Empresa.
  - (x) La revelación de información confidencial a terceros ajenos a la Compañía sin que se genere perjuicio a la Compañía.
  - (xi) La instalación o descarga de programas informáticos ajenos a la actividad profesional en los ordenadores o dispositivos de la Compañía.
  - (xii) La cesión no autorizada de contraseñas entre empleados. La falta laboral será imputable al cedente de la contraseña.
  - (xiii) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.
  - (xiv) La ingestión de bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupefacientes o narcóticas que repercutan gravemente en el trabajo.
- c) Se consideran faltas muy graves:
- (i) Faltar más de dos jornadas completas, aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de seis meses y sin causa justificada.
  - (ii) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo siempre que se haya apercibido previamente al empleado.
  - (iii) Simular la presencia de otro empleado o hacerse pasar por persona distinta.
  - (iv) Más de seis faltas de puntualidad leves injustificadas en el transcurso de un mes, o diez en el de un trimestre, o veinte en el de un semestre.
  - (v) El uso negligente de una contraseña de otro trabajador, cedida con autorización, causando perjuicio o riesgo para la Empresa y/o trabajador/es de la Empresa.
  - (vi) Entregarse de forma habitual a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.
  - (vii) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
  - (viii) La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
  - (ix) Las ofensas verbales o físicas sobre cualquier trabajador en la Empresa, o el originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  - (x) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad material, intelectual o industrial de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
  - (xi) Fumar más de dos veces en seis meses en las dependencias de la Empresa.
  - (xii) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación sin la debida justificación de la baja por enfermedad o accidente.
  - (xiii) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal o el incumplimiento de las prescripciones médicas durante la misma.
  - (xiv) Realizar de manera continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad si ello ocasionara una pérdida significativa del tiempo de trabajo o perjuicio de cualquier índole para la Empresa.
  - (xv) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la entidad, o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva así como información confidencial que produzca perjuicio a la Empresa.
  - (xvi) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
  - (xvii) La realización de actividades para otras empresas dedicadas a la edición o elaboración de publicaciones diarias o periódicas, o cualquier tipo de medio de comunicación, blog o página web que sea competencia de 20 Minutos Editora, S.L. o de las empresas propiedad de Henneo, sin la autorización expresa de la dirección de Recursos Humanos de 20 Minutos Editora, S.L.. Quedan excluidas de esta norma las actividades en blogs personales y micro-medios sin ánimo de lucro y las colaboraciones profesionales que no sean las que habitualmente desempeña el trabajador dentro de la Empresa.
  - (xviii) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

- (xix) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando. Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.
- (xx) El acoso psicológico o sexual a cualquier trabajador de la Empresa.
- (xxi) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- (xxii) La desobediencia o indisciplina respecto de las órdenes dadas en el ejercicio de la actividad profesional y el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa para la realización del trabajo.
- (xxiii) La reincidencia o reiteración en la comisión de falta grave, estimándose en el caso de que el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas graves, en un período de seis meses.
- (xxiv) Aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la Empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso injustificado o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del diario o de las otras publicaciones de la Empresa.
- (xxv) El incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- (xxvi) El abandono del puesto de trabajo en los puestos de responsabilidad.
- (xxvii) El falseamiento de los datos o información académica, profesional o formativa aportada durante el proceso de selección del personal, en caso de que el candidato fuese finalmente contratado.
- (xxviii) En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo, siempre que dicho acceso no se realice por razones de la prestación laboral.

Art. 65. Acoso.—65.1. El protocolo sobre acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa queda recogido en su integridad en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Art. 66. Sanciones.—66.1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones a imponer en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - (i) Amonestación verbal.
  - (ii) Amonestación por escrito.
  - (iii) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- b) Por faltas graves:
  - (i) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días.
  - (ii) Traslado forzoso a otro centro de trabajo.
  - (iii) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
- c) Por faltas muy graves:
  - (i) Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
  - (ii) Inhabilitación durante dos años para pasar a otro Grupo Profesional.
  - (iii) Despido disciplinario.

Art. 67. Prescripción.—67.1. Las faltas enunciadas en el artículo 66 del presente Convenio Colectivo prescribirán:

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

67.2. La Empresa deberá informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a los trabajadores.

Art. 68. *Premios.*—68.1. Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados, a entera discreción de la Empresa, en una o varias de las formas siguientes:

- a) Mención honorífica que conste en el expediente personal, pudiendo llevar anexa, a criterio de la Empresa, la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones recibidas en el pasado.
- b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.
- c) Aumento del período de vacaciones anuales retribuidas.

## Capítulo XI

### *Representación de los trabajadores*

Art. 69. *Facultades y garantías sindicales.*—69.1. Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en la Empresa serán las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

69.2. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

69.3. Las horas empleadas en reuniones con la Empresa y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Comité de Empresa. Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán impresos elaborados para tal fin y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos con 24 horas.

69.4. De manera ocasional, y cuando circunstancias especiales lo requieran, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito sindical en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, previa comunicación y autorización por parte de la Empresa.

## Capítulo XII

### *Comisión mixta*

Art. 70. *Comisión Mixta.*—70.1. Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado, denominada Comisión Mixta, compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo, que atenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución, a cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

70.3. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 71. *Procedimiento de actuación.*—71.1. Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

71.2. De dichas cuestiones se dará traslado a la parte actora para que ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para analizar la correspondiente respuesta.

71.3. Los acuerdos, que deberán ser adoptados por mayoría, serán comunicados a los interesados mediante copia del Acta de reunión.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

*Aplicación de las nuevas condiciones del Convenio Colectivo*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a todos los efectos será el 1 de mayo de 2017. No obstante a ello, La revisión salarial regulada en el artículo 36.2 del presente convenio colectivo se aplicará con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2017. En consecuencia, se abonarán en la nómina de mayo de 2017 los atrasos salariales que los trabajadores afectados pudieran corresponderle por los meses de enero, febrero, marzo y abril 2017.

Asimismo y en aras de una correcta adaptación a las nuevas tablas salariales con la incorporación en las mismas de los importes correspondientes al plus de transporte y ayuda comida, estas serán efectivas a partir del 01 de julio de 2017.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2017 y 2018

	ÁREA EDITORIAL	ÁREA COMERCIAL	ÁREA OPERACIONES	ÁREA GESTIÓN	SALARIO BASE ANUAL
<b>Grupo 0</b>	Director de Área	Director de Área	Director de Área	Director de Área	41.315,45 €
<b>Grupo 1</b>	Director de Departamento	Director de Departamento	Director de Departamento	Director de Departamento	35.796,81 €
	Subdirector	Subdirector	Subdirector	Subdirector	
<b>Grupo 2</b>	Redactor Jefe	Jefe de Área	Jefe de Área	Jefe de Área	29.301,66 €
<b>Grupo 3</b>	Coordinador	Coordinador	Coordinador	Coordinador	27.885,42 €
	Jefe de Sección	Jefe de Equipo	Jefe de Zona	Jefe de Equipo	
<b>Grupo 4</b>	Redactor	Técnico	Técnico	Técnico	18.822,94 €
	Técnico	Ejecutivo de cuentas	Desarrollador		
	Diseñador Gráfico				
	Infógrafo				
	Documentalista				
<b>Grupo 5</b>	Corrector				17.308,24 €
	Ayudante de Departamento	Ayudante de Departamento	Ayudante de Departamento	Ayudante de departamento	
	Secretario/a	Secretario/a	Telefonista	Secretario/a	
			Recepcionista	Recepcionista	
<b>Grupo 6</b>	Personal Subalterno	Personal Subalterno	Personal Subalterno	Personal Subalterno	15.553,46 €

## ANEXO II

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

GRADOS	TRABAJADOR/CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO			
1º	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/nuera
2º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos

## ANEXO III

## REGULACIÓN DEL SISTEMA DE GUARDIAS

La regulación del sistema de guardias contenida en el presente ANEXO será de aplicación a todos los trabajadores de 20 Minutos Editora S.L. que estén bajo aplicación del presente Convenio Colectivo.

Cuando la Empresa tenga la necesidad de coberturas técnicas, periodísticas, comerciales u otras de cualquier índole relacionadas con las tareas y la actividad de la empresa y fuera del horario laboral de los trabajadores, podrá ofertar un sistema de guardias a los trabajadores de los departamentos donde concurren esas necesidades de cobertura.

Estas guardias podrán requerir:

1. Disponibilidad: consiste en la disponibilidad del trabajador que se encuentre de guardia para la atención inmediata de cualquier incidencia que ocurra en relación con la actividad de la compañía y del departamento al que pertenece el trabajador. El tiempo de disponibilidad corresponde con el horario no laboral del trabajador.
2. Intervención remota: consiste en la atención y resolución de una incidencia surgida durante el tiempo de disponibilidad, de forma remota, ya sea desde el lugar donde se encuentre el trabajador de guardia o desde un punto de conexión a internet.
3. Intervención con desplazamiento: consiste en la atención y resolución de una incidencia surgida durante el tiempo de disponibilidad y que requiera el desplazamiento del

trabajador de guardia al centro de trabajo o al lugar donde se tenga que atender la incidencia ocurrida.

La disponibilidad referida anteriormente será un requisito obligatorio en todas las guardias, mientras que la intervención, remota o con desplazamiento, será según las incidencias que se deriven durante el periodo de disponibilidad.

Según las necesidades del departamento que deban ser objeto de cobertura, el sistema de guardias será de dos tipos:

1. Guardia fija: supone la vinculación del trabajador a realizar las guardias correspondientes de forma indefinida.
2. Guardia ocasional: supone la vinculación del trabajador a realizar las guardias correspondientes durante uno o varios días naturales.

La realización de las guardias se gratificará de la siguiente manera:

- Guardia Fija: 200 euros brutos semanales (7 días naturales) independientemente del número de intervenciones que el trabajador realice, sean remotas o presenciales.
- Guardia ocasional: 35 euros brutos al día, independientemente del número de intervenciones que el trabajador realice, sean remotas o presenciales.

Los importes señalados en los puntos anteriores compensan y absorben cualquier importe devengado por la aplicación de los pluses establecidos en el Convenio Colectivo como pudieran ser el Plus de sábado o domingo, Festivos o Nocturnidad, no pudiéndose acumular a los importes devengados por guardias. Únicamente el trabajador podrá pasar el kilometraje que realice con ocasión de una intervención con desplazamiento según se dispone en el artículo 44.4 del Convenio Colectivo en caso de que utilice un vehículo propio.

Adicionalmente a ello, el trabajador que haya realizado una intervención, sea remota o con desplazamiento, el tiempo empleado en ella será computado como exceso de jornada según lo dispuesto en el art. 25 del Convenio Colectivo.

La empresa proporcionará al trabajador que se encuentre de guardia las herramientas necesarias para su realización, salvo el método de transporte en caso de intervención con desplazamiento, el cual el trabajador lo realizará en vehículo privado o en transporte público, sobre el que la empresa asumirá el coste.

El trabajador tendrá los siguientes tiempos de reacción para atender una incidencia surgida durante la guardia:

- Atención telefónica: el trabajador estará obligado a responder telefónicamente de forma inmediata o a devolver la llamada en un plazo máximo de 30 minutos desde la primera comunicación.
- Intervención remota: el trabajador atenderá remotamente la incidencia surgida lo antes posible y como máximo en 60 minutos desde que recibe la primera comunicación.
- Intervención con desplazamiento: el trabajador atenderá presencialmente la incidencia surgida lo antes posible y como máximo en dos horas desde que se recibe la primera comunicación.

Los importes devengados por la realización de las guardias serán abonados a mes vencido.

La realización de las guardias será voluntaria. Para ello, la empresa comunicará a los trabajadores de los departamentos con necesidad de cobertura la necesidad de realización de la guardia, las personas que se necesitan, el tipo de guardia (fija u ocasional), así como el plazo límite para su adscripción. Ante ello, los trabajadores afectados podrán adscribirse o rechazarla mediando comunicación por escrito. En caso de que no haya mediado comunicación escrita transcurrido el plazo límite establecido, se entenderá que la guardia ha sido rechazada.

La empresa, ante las adscripciones recibidas podrá seleccionar bajo su criterio que trabajadores finalmente conforman la guardia.

Ningún trabajador podrá realizar más de dos semanas de guardia al mes. Por razones organizativas derivadas de ausencias laborales de compañeros de guardia, dicho límite se podrá superar. Asimismo por acuerdo individual entre empresa y trabajador se podrá pactar un límite superior.

En el caso de adscripción a la guardia fija, el trabajador podrá desvincularse de la misma mediando un preaviso de quince días. Asimismo y mediando el mismo preaviso, la empresa podrá indicar a un trabajador adscrito que cesa en la realización de las guardias así como cancelar total o parcialmente la guardia. En caso de que el trabajador no medie el preaviso indicado sin causa justificada de fuerza mayor, será constitutivo de falta laboral muy grave. En caso de que la empresa no respetase el preaviso indicado, compensará al tra-

bajador con los importes de guardia que le hubieran correspondido de no haberse incumplido el preaviso.

Una vez adscrito un trabajador al sistema de guardias, el incumplimiento de las restantes obligaciones derivadas del mismo, será constitutivo como falta laboral.

En caso de que ningún trabajador de un departamento afectado por necesidades de cobertura de guardia se adscriba voluntariamente al programa o en caso de que, en cualquier momento, los adscritos no fueran suficientes para realizar la cobertura necesaria, la empresa estará facultada para reorganizar el tiempo de trabajo de los trabajadores del departamento afectado para adecuarlo a las necesidades de cobertura, ya sea establecer nuevos turnos de trabajo, horarios o una distribución irregular de la jornada.

Los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 0 y 1 no podrán adscribirse al sistema de guardias, dado que su función es el apoyo a los trabajadores de guardia, sin que perciban una remuneración adicional por dicho apoyo.

La presente regulación de un sistema de guardias derogará las anteriores regulaciones de guardias que existiesen con anterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo y que estuviesen acordadas en los departamentos afectados.

No tendrán en ningún caso consideración como guardias a los efectos previstos en este anexo, aquellas distribuciones irregulares de jornada que se realicen para cubrir tiempo de trabajo reducido por jornada intensiva de verano o por horario de viernes.

#### ANEXO IV

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. *Preámbulo.*—Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, a su vez, la empresa 20 Minutos Editora S.L dará su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa básica al respecto:

Normativa internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Normativa europea:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo, 1992.

Normativa estatal:

- Constitución española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. *Principios rectores en materia de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.*—Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales el presente Protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad. Prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

3. *Definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.*—3.1. Constituye acoso sexual (Art. 7 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHYH):

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Elementos claves del acoso sexual:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente. Aunque un comportamiento aislado y puntual también puede ser acoso sexual por la gravedad del hecho cometido.
- Son comportamientos con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual. Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicas.
- “Que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- Incide negativamente en la situación laboral.

Tipos de acoso sexual: Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

- a) Acoso de intercambio (*quid pro quo*) o chantaje sexual: Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía. A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades: Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:
  - 1) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.
  - 2) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben

beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

- a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).
- b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumple su amenaza.
- b) Acoso ambiental o ambiente hostil: Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante). A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:
  - Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
  - Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
  - Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
  - Imágenes sexuales en Internet.
  - Fotografías sexuales.
  - Tocamientos.
  - Arrinconar.
  - Todo tipo de contacto físico no solicitado.
  - Otras.

Grupos más vulnerables al acoso sexual:

- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).
- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Hombres jóvenes.

Constituye acoso por razón de sexo (Art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHY):

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Elementos claves del acoso por razón de sexo:

- Se trata de un comportamiento no deseado por quien lo padece.
- Se trata de un requerimiento persistente, continuo y acumulativo.
- Tiene relación con el sexo/género de una persona.
- “Con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- Incide negativamente en la situación laboral.

Tipos de acoso por razón de sexo:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores. A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar

otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer.
- Chistes y humor de carácter sexista.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.

Grupos más vulnerables al acoso por razón de sexo:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres (mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que están en puestos de trabajo, categorías y/o sectores masculinizados, mujeres jóvenes, mujeres en su primer trabajo, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres con discapacidad, mujeres subcontratadas, mujeres con contratos temporales, eventuales y/o parciales).
- Personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Hombres jóvenes.

En función de las personas que lo ejercen el acoso sexual y por razón de sexo pueden ser:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o por su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la empresa de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 LOIEMH)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 LOIEMH). Además se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la empresa y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

4. **Ámbito de aplicación.**—El acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo se podrán manifestar dentro y fuera de la empresa:

Dentro de la empresa, cuando se comete en la empresa o en alguno de los diferentes centros de trabajo. Fuera de la empresa, cuando se comete fuera de la empresa, pero tiene relación necesaria con el trabajo.

5. **Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.**—Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresa 20 Minutos Editora, S.L. muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de las siguientes medidas:

- a) Información, sensibilización y formación en materia de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo:
  - Se informará, sensibilizará y formará a toda la plantilla sobre acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo. Esta medida se llevará a cabo en seis meses desde la entrada en vigor del protocolo.
  - Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas que se incorporen a la empresa. Esta medida se llevará a cabo en el momento de la incorporación a la empresa.

- Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas responsables de la empresa, mandos, encargados/as, personal directivo, etc.
  - Se informará, sensibilizará y formará al respecto a todas las personas responsables de la implementación y seguimiento de este protocolo. Esta medida se llevará a cabo inmediatamente.
- b) Difusión del protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo:
- Se adjuntará información de este protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de los medios de comunicación existentes en la empresa.
  - Se diseñarán elementos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables.
  - Incorporación del protocolo a la Intranet de la empresa.
  - Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el protocolo y se indicará los datos de contacto de las personas responsables.

6. *Procedimiento de actuación.*—El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa 20 Minutos Editora, S.L. es definir las pautas de actuación que solventen las posibles situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo que se puedan presentar en la empresa 20 Minutos Editora, S.L., así como habilitar medidas preventivas. Cuando se conozca una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo se actuará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación.

6.1. Garantías del procedimiento:

- Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.
- Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias. Hasta que se determine si existe o no acoso tan protegible es la situación de la supuesta "víctima" como del "demandado" por lo que las medidas de protección y cautelares deberán ser adecuadas a la situación y al momento y no podemos garantizar a priori a quien van a perjudicar.
- Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- Derecho a la investigación y resolución del procedimiento sin demoras innecesarias.
- Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.

6.2. Intervinientes:

6.2.1. Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

6.2.2. Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

6.3. Inicio del procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Denuncia ante los superiores jerárquicos del trabajador o trabajadora afectado/a
- Denuncia ante los legales representantes de los trabajadores y las trabajadoras
- Por conocimiento de los mandos intermedios
- Por denuncia del trabajador/a acosado/a ante la Inspección de Trabajo

- Por denuncia judicial. Si la queja o la denuncia se presentaran ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión de Igualdad.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito.

En caso de denuncia verbal cualquiera de las personas que la reciban procederá a asistir a la persona denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá tener la siguiente forma:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima.
- Una descripción detallada de los hechos de acoso imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).
- Identificación de posibles testigos.
- La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

6.3.1. Se adjunta un impreso de formulario de denuncia a título de ejemplo:

A/A DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA

En....., a ..... de ..... de .....

Doña/Don ....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres., comparezco y digo: Que por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en ....., formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos): .....

A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso sexual laboral / acoso por razón de sexo laboral.

Datos del/la denunciado/a: Don ....., puesto ..... De la empresa .....

PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE Que la empresa ..... garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones).

Firma de la/del denunciante

6.3.2. Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

6.4. Vía de resolución interna.

6.4.1. Vía de resolución interna:

Procedimiento informal:

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Protocolo, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones a llevar a cabo por parte de la persona instructora, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

- Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista/reunión con la persona denunciada.
- Valorar el origen del conflicto.
- Valoración del riesgo.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.
- Información y asesoría de manera amplia de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.
- Petición de cese inmediato de su comportamiento.
- Información de que el caso va a ser seguido. La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc. Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en

el plazo de nueve días desde la presentación de la queja y/o denuncia escrita por parte de la presunta víctima, en una propuesta de conclusiones y resolución donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras...

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Finalmente, la resolución por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

#### 6.4.2. Vía de resolución interna:

Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará cuando:

- El procedimiento informal haya fracasado.
- El resultado del procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.

a) Instrucción del procedimiento: La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso. La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc. Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa. La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del procedimiento informal, un informe de investigación.

El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Detalle de los hechos.
- Medidas propuestas:
- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras...

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación.

La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En estos dos últimos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso. La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona. En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

#### 6.4.3. Sanciones

Tras la constatación de la existencia del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Convenio Colectivo vigente con la graduación correspondiente al caso concreto. El acoso sexual de intercambio será considerado siempre falta muy grave. El Acoso por razón de sexo, dependiendo de la gravedad podrá ser calificado de falta grave o muy grave.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave. La constatación de la radical falsedad de una denuncia será calificada de falta muy grave. La tramitación del procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto. La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

7. *Consecuencias del acoso moral, sexual y por razón de sexo.*—El acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo afectan muy negativamente al trabajo, a la productividad, al ambiente de trabajo y a la satisfacción laboral. Todo ello tiene consecuencias sobre la salud física y psicológica, a título de ejemplo podemos citar:

Reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés, etc.

#### 8. *Organigrama.*—Situación de acoso moral, sexual y/o acoso por razón de sexo

Presentación queja o denuncia ante:

- Comisión Paritaria de Acoso.
- RRHH
- Secciones sindicales Comisión Paritaria de Acoso Persona instructora Persona instructora

Procedimiento informal:

- Apertura de expediente
- Investigación
- Medidas cautelares
- Propuesta de conclusiones y resolución (plazo nueve días desde la presentación de la denuncia o queja)

**Procedimiento formal:**

- Apertura de expediente/ Continuación del procedimiento
- Investigación
- Medidas cautelares
- Informe de Investigación (plazo nueve días desde la presentación de la denuncia o queja)

Remisión a la Comisión Paritaria de Acoso (conocimiento y validación)

(03/31.440/17)

