

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 10** *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servimedia, S. A. (código número 28012712012004).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servimedia, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de diciembre de 2020, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de julio de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO SERVIMEDIA, S.A.**DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1. Partes firmantes.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la empresa Servimedia, S.A, y sus trabajadores/as, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones de este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 3. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

En todo caso, se respetarán aquellas condiciones económicas personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de lo previsto en el presente convenio.

**CAPITULO 1
ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Art. 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación al único centro de trabajo de la empresa, sito en la calle Albacete nº3 de Madrid.

Art. 5. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral cualquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

1. Consejeros/as, directores/as y altos cargos.
2. Profesionales liberales vinculados por contratos-civiles de prestación de servicios.
3. Corresponsales y colaboradores no sujetos a relación laboral.

Art. 6. Ámbito funcional.

Las normas de este convenio colectivo afectarán a todas las actividades de la empresa, entendiéndose por tales las que tengan relación con la obtención y distribución de la

información y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con las diferentes líneas de negocio de la empresa.

Art. 7. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

Art. 8. *Denuncia y revisión.*

- Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado. La denuncia deberá contener una mención sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión.
De no mediar denuncia expresa, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, de acuerdo con el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Será causa suficiente para que cualquiera de las dos partes del convenio pueda pedir su revisión mediante la correspondiente denuncia del mismo tal y como se prevé en el apartado anterior, el hecho de que, por disposiciones legales de rango superior, se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo tercero del presente convenio.

CAPITULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. *Principios generales.*

- La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.
- Los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

Art. 10. *Condiciones de trabajo*

Todo/a trabajador/a de Servimedia, S.A, habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su grupo profesional.

La empresa, siempre que las necesidades laborales lo aconsejen, podrá crear nuevos puestos de trabajo.

Art. 11. Responsabilidad profesional.

Servimedia, S.A., como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará frente a terceros de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la dirección de la empresa.

Art. 12. Cláusulas de conciencia y secreto profesional.

La dirección de la empresa no podrá obligar a su personal a realizar aquella información que vaya en contra de sus principios morales o ideológicos.

Cuando por necesidades haya que elaborar una información que sea objeto de invocación de la cláusula de conciencia por parte de un/a trabajador/a, la responsabilidad de su difusión será de aquel que lo ordene.

La invocación de la cláusula de conciencia o del secreto profesional nunca será motivo de traslado, sanción o despido del profesional que se acoja a este derecho.

Ninguno de los miembros del personal de redacción podrá ser obligado a revelar sus fuentes. Todo profesional de la información tiene derecho a no entregar los antecedentes grabados o escritos utilizados en la información difundida cuando de ellos pudiera desprenderse la identidad de la fuente, siempre que previamente haya invocado el secreto profesional. La empresa amparará, con todos los medios a su alcance, el ejercicio del secreto profesional ante los tribunales de justicia o cualquier organismo o autoridad.

CAPITULO 3**DISPOSICIONES EN MATERIA DE EMPLEO****Art. 13. Ingreso en Servimedia, S.A.**

- Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.
En el caso del área de redacción, la empresa se comprometerá a tener en cuenta a los colaboradores que prestan sus servicios para Servimedia, S.A.
La empresa se compromete, siempre que sea posible, a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo a la promoción interna de los trabajadores/as, mediante el procedimiento de convocatoria interna, informando a los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, entre los que se encuentran:
 - a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
 - b) Puesto de trabajo a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
 - c) Salario de convenio a percibir.

d) Programa de pruebas a realizar, si es que las hubiera, con una antelación de dos días laborables a la fecha de publicación de la misma en el tablón de anuncios.

No obstante, la empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, o por entender que no existe ningún/a trabajador/a en plantilla que se ajuste a los requerimientos de todo tipo que el nuevo puesto precise, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

- La empresa podrá efectuar la valoración de los/as posibles candidatos/as mediante el estudio de su trayectoria profesional u otros métodos, entre los cuales estará la realización de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.
- En caso de que la empresa opte por la realización de pruebas mediante procedimiento de examen, se constituirá un tribunal compuesto por tres representantes de la dirección de empresa y por dos trabajadores/as, designados por la representación legal de los mismos, de los que uno/a de ellos/as tendrá nivel salarial superior al de la plaza a cubrir.

Art. 14. *Modalidades de contratación.*

Las modalidades y duración de los contratos se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Art. 15. *Período de prueba*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá la duración de seis meses para los técnicos titulados, redactores y asimilados, y de tres meses para los/as demás trabajadores/as.

En dichos casos podrá producirse la resolución del contrato a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral.

Art. 16. *Extinción del contrato a instancias del/la trabajador/a.*

Todo/a trabajador/a de la empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la dirección de la empresa por escrito, con un plazo de quince días laborables.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el/la trabajador/a la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso incumplido.

CAPITULO 4

TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Art. 17. Jornada.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso consecutivo, contabilizándose como tales, preferiblemente, el domingo y cualquier otro día.

El descanso semanal no será acumulable y los/as trabajadores/as no podrán ser obligados/as a modificarlo, salvo en lo dispuesto en la legislación vigente, garantizándose en todo momento el personal necesario para las prestaciones que requiera el servicio.

Queda exceptuado de lo anterior el personal con contrato a tiempo parcial y el personal que haya sido contratado o se haya pactado con él una jornada distinta.

Art. 18. Horarios

- El señalamiento de tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la dirección de la empresa, así como la fijación de turnos y horarios, previa solicitud de informe a los representantes de los trabajadores.
- El horario de prestación de servicios de referencia en Servimedia, S.A. es de 08:00 a 21:00 horas.
Cada área de Servimedia, S.A., en función de sus necesidades organizativas y productivas y partiendo del horario de referencia mencionado, tendrá establecida así mismo una franja horaria a cubrir por sus trabajadores/as:
 - Administración y Comercial: 8:00 a 18:00 horas.
 - Documentación: 8:00 a 21:00 horas.
 - Noticias: 8:00 a 21:00 horas.
- La jornada laboral de los trabajadores de Servimedia, S.A tiene las siguientes modalidades:
 - Jornada Partida: horario de 10:00 a 14:00 horas y 16:00 a 19:00 horas (descanso de dos horas para comer).
 - Jornada Continua: horario de 10:00 a 17:00 horas (incluido el descanso de veinte minutos para comer).

- **Horario de Verano:**
Durante el mes de agosto, se aplicará una jornada continua de todos los trabajadores con entrada de 8:00 a 10:00 horas y salida en función de la entrada, haciéndose especial hincapié a que la actividad de la empresa no puede verse afectada.
A fin de que la actividad de la Agencia de Noticias no quede al descubierto y dejen de prestar el servicio comprometido con los clientes se establecerá un sistema de turnos entre sus trabajadores.
- **Horario de los Viernes salvo del mes agosto:** durante los viernes de todo el año, la jornada será continua, idéntica en horario a la que se aplica en agosto, salvo para aquellos trabajadores que formen el grupo de guardia que trabaja al día siguiente (sábado) quienes mantendrán el horario habitual del resto de días de la semana, así como aquellos que tengan que cubrir por la tarde informaciones del área que tiene encomendada habitualmente. La jornada continua anteriormente expuesta se mantendrá y podrá aplicarse mientras que en los viernes no se celebren Consejos de Ministros ni tengan lugar acontecimientos relevantes.
- El trabajador/a podrá solicitar a la empresa el cambio de horario dentro de su jornada laboral (adelanto/retraso de hora de entrada en fracciones de media hora con salida en función de la hora de entrada).
La aceptación de esta solicitud por parte de la dirección de la empresa estará en función de las necesidades del servicio en cada momento y deberá de recogerse por escrito y ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores.
- A requerimiento de la empresa y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
- Los/as trabajadores/as contratados para realizar un horario determinado o diferente, no se verán afectados por este artículo en lo referente al horario de referencia/jornada de trabajo.

Art. 19. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales o parte proporcional al tiempo trabajado en el año, las cuales deberán disfrutarse dentro del año natural.

Se entienden como días laborables todos los días de la semana excepto los sábados, domingos (salvo en aquellas personas cuya jornada de trabajo sea de fin de semana) y festivos.

El/la trabajador/a podrá elegir entre disfrutar de los 24 días seguidos a lo largo del año o fraccionar los mismos en un máximo de 3 períodos, siempre y cuando no se perjudique el buen funcionamiento del departamento o sección.

El/la trabajador/a que opte por fraccionar sus vacaciones anuales deberá de hacerlo conforme al siguiente procedimiento:

- Un mínimo de 17 días deberán disfrutarse entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pudiéndose dividir en dos períodos de descanso.
- Los 7 días restantes podrán disfrutarse a lo largo del año.

Los/as trabajadores/as y sus responsables deberán comunicar al departamento de RRHH las vacaciones estivales deseadas antes del 31 de mayo de cada año en curso.

A los días de vacaciones no podrán sumarse los días de Asuntos Propios.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, si el/la trabajador/a causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más. Si el/la trabajador/a no hubiera disfrutado de las vacaciones, se le abonará en la liquidación la parte correspondiente de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as. En el supuesto de que existan coincidencias en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

- a) Trabajadores/as con hijos en edad escolar, cuando las vacaciones de estos coincidan con las del trabajador/a.
- b) Trabajadores/as que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él, cuando las vacaciones de ésta coincidan con las del trabajador/a.
- c) Trabajadores/as con mayor antigüedad.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores/as, al asumir el orden de preferencia establecido, los empleados que hayan disfrutado de sus vacaciones en un período no deseado tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones el año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

El establecimiento de los turnos convenidos se publicará en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrá sumarse la compensación de los días festivos trabajados, con la extensión y límites previstos para esos supuestos y sin que en ningún caso perjudique al disfrute de vacaciones del resto de los/as trabajadores/as.

Art. 20. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora o fracción de trabajo que se realice a solicitud del responsable de forma voluntaria sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se compensarán en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Con carácter general no se podrán superar las 80 horas extraordinarias al año, en este límite no computan aquellas que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes o aquellas que sean compensadas mediante descanso.

Será responsabilidad directa del Responsable del Departamento/Sección tanto la correcta solicitud a los/as trabajadores/as de horas extras como la gestión de su

compensación, entregando mensualmente un informe al Dpto. de RR.HH./Gerencia para su auditoría.

En circular interna de Servimedia, S.A. se establecerán los procedimientos y el modelo a cumplimentar (Circular 2).

Art. 21. Trabajo en sábados o festivos.

Los/as trabajadores/as de Servimedia, S.A., tendrán la obligación de prestar sus servicios en sábados o festivos cuando las necesidades laborales así lo aconsejen.

a) Trabajo en sábados: Todo el personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en sábado tendrá derecho al descanso proporcional no disfrutado durante la semana siguiente.

b) Trabajo en festivos: Todo el personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente y por necesidades del servicio trabaje en festivos tendrá derecho a un descanso equivalente a dos días laborables libres por cada festivo íntegramente trabajado.

Los días de permiso por trabajar sábados y/o festivos, deberán disfrutarse no más tarde del día 31 de mayo del año siguiente, de lo contrario se perderán.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. 22. Permisos.

1. Todos/as los/as trabajadores/as de Servimedia, S.A., tendrán derecho a los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, previa comunicación al Dpto. de RR.HH. con la suficiente antelación y, cuando proceda, con previa o posterior justificación.

2. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con la antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo podrá comenzar a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración de aquél.
- c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables, ampliables hasta un total de 5 días naturales en el caso de que el/la trabajador/a tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo. Este permiso podrá disfrutarse en un período máximo de diez días y en el primer supuesto de días laborables podrá partirse en dos.
- d) Por fallecimiento de cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán 4 días laborables, ampliables hasta un total de 7 días naturales en el caso de que el/la trabajador/a tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 días laborables, ampliables hasta un total de 5 días naturales en el caso de que el/la trabajador/a tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

- e) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia, salvo en los casos en que el/la trabajador/a fuera condenado/a en la vía penal en virtud de una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas. Este tiempo indispensable podrá ser de tres días naturales en el caso de que el/la trabajador/a tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo.

En caso de que la prestación del trabajo disminuya más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al/a trabajador/a a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el/la trabajador/a percibe una indemnización por el cumplimiento de este deber, debe descontarse su importe del salario que perciba de la empresa.

- f) Por traslado del domicilio habitual: Dos días naturales.
- g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, el tiempo necesario para la realización de las pruebas (de acuerdo a la legislación vigente).
- h) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas tanto de medicina general como de especialidades, cuando la consulta no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo. El/la trabajador/a hará todo lo posible para que la asistencia a dichas consultas sea fuera de su jornada laboral.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- j) Cada trabajador/a podrá disfrutar de 5 días libres anuales, no acumulables a otros años, en concepto de asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados junto con el período vacacional.
- k) Por la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho como parejas de hecho se podrá disfrutar de un permiso de quince días naturales ininterrumpidos.
En el supuesto de boda posterior con la misma pareja, no podrá disfrutar del permiso por matrimonio.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa podrá conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los Responsables inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquellas.

4. A los efectos previstos en este artículo, se equiparará a quién, sin ser cónyuge del/a trabajador/a, conviva maritalmente con él, es decir, la persona a quién se haya ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad.

5. Equiparación de las parejas de hecho a los/as trabajadores/as casados/as en los derechos que recoge la normativa vigente.

Art. 23. Excedencias.

1. Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección del trabajador/a para el ejercicio de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El/la trabajador/a permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a reincorporarse al servicio activo ocupando plaza de su puesto de trabajo y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al trabajo deberá notificarse a la empresa antes del cese en el cargo que determinó la concesión de la excedencia.

2. Excedencia por funciones sindicales: Asimismo, podrán solicitar una excedencia, con los mismos beneficios que la excedencia forzosa, aquellos/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. Excedencia voluntaria: El/la trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, por cualquier causa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Excedencia para formación: Al amparo de lo previsto en el artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un nuevo tipo de excedencia para formación que tendrá los siguientes condicionantes:

- a) La duración de este tipo de excedencia será de entre uno y doce meses, debiendo acreditarse, en todo caso, la incompatibilidad horaria del/la trabajador/a con la asistencia a las acciones formativas correspondientes.
- b) Durante el período solicitado el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, produciéndose la reincorporación de manera automática.
- c) Los supuestos que otorgan el derecho a esta excedencia vendrán motivados por la actualización y/o perfeccionamiento profesional del/la trabajador/a.
- d) Dicha formación deberá recibirse en centros oficiales o en centros privados de reconocida profesionalidad y solvencia.
- e) El/la trabajador/a que solicite esta excedencia deberá poseer una antigüedad mínima en la empresa de cuatro años. Una vez disfrutada no podrá volver a ser ejercitada por el/la mismo/a trabajador/a hasta que no hayan transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia para formación.
- f) Esta excedencia no podrá disfrutarse por un/a trabajador/a cuando ya exista en su departamento de adscripción otro/a trabajador/a que viniera disfrutando de idéntica excedencia.

Art. 24. Conciliación de la vida familiar y profesional.**1. Permiso por lactancia:**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables de permiso por lactancia.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Cuando la trabajadora disfrute, a continuación de la finalización de su permiso por nacimiento y cuidado del menor, de los días de acumulación del permiso por lactancia, así como, de un mínimo de 17 días de vacaciones, la empresa le ofrecerá cinco días laborables adicionales de permiso retribuido, los cuales también deberá disfrutar obligatoriamente a continuación de éstos últimos.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Nacimiento de hijos prematuros:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Para el disfrute de esta reducción de jornada se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los tipos de excedencias son:

- Por **cuidado de hijos**: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada.
- Por **cuidado de familiares**: También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período puede disfrutarse de forma fraccionada.

Las excedencias contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de nivel salarial equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Los/as trabajadores/as que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán notificar en cualquier momento el reingreso en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

— Nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que determine la legislación laboral.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme determine la legislación laboral.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

– Adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento

En los supuestos de **adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento**, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con

finde de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que determine la legislación laboral.

En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

6. Riesgo durante el embarazo y lactancia:

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o

función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto similar, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

7. Actualización salarial:

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la empresa durante ese período y al tiempo que al resto de los/as trabajadores/as.

8. Vacaciones

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

CAPITULO 5

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. Principios generales.

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 en Servimedia.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo, que acordará entre el trabajador y la Empresa el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente Sistema de Clasificación Profesional.

2. El Sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente Convenio sustituye al regulado en la normativa jurídica hasta ahora vigente.

Dicho Sistema tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la Empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva. Tiene por objeto consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en esta Empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y de la prestación del servicio.

3. El nuevo 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.

Artículo 26. Aspectos básicos de clasificación.

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: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas tareas, funciones, responsabilidades o especialidades profesionales.

2. Tanto la relación de puestos, como la fijación y definición de las áreas funcionales descritos en el presente Convenio son meramente enunciativos, no suponiendo en ningún caso la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener cubiertos y provistos los niveles, puestos y áreas funcionales enumerados, correspondiendo a la Dirección determinar la necesidad o conveniencia de tal cobertura o provisión buscando siempre mediante los mecanismos legalmente previstos, la adaptación de la empresa a los cambios empresariales y las demandas del mercado.

Artículo 27. Grupos profesionales.

La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

La enumeración de una serie de tareas en cada Grupo Profesional no pretende describir la totalidad de las funciones que un trabajador, enmarcado en dicho grupo, debería realizar sino que aporta una serie de ejemplos de referencia a título enunciativo y no limitativo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

1. Grupo profesional 0.*1.1 Criterios generales:*

Los profesionales encuadrados en este Grupo se caracterizan por desarrollar su labor en puestos de trabajo cuyo desarrollo es vital para la estrategia general de la Empresa, o por poseer los conocimientos o experiencias capaces de aportar una ventaja estratégica a la Organización. Detentan el más alto grado de confianza por parte del Consejo de Administración, y entre sus misiones principales está el establecer políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

2. Grupo profesional 1:*2.1 Criterios generales:*

Los profesionales que forman parte de este Grupo Profesional serán elegidos por la Dirección de la Empresa, si bien, deberán reunir los requisitos mínimos de formación que se exijan y provenir de los niveles superiores del grupo 2 o del mismo grupo 1.

Engloba a aquellos trabajadores que se responsabilizan de la gestión, coordinación e integración de las funciones de una o varias secciones / departamentos o equipos de trabajo. Efectúan tareas de gran complejidad técnica o intelectual. Incluye también este grupo al personal que, aún no teniendo responsabilidad de mando, tienen una cualificación máxima en su especialidad laboral y que por sus especiales conocimientos o experiencia realizan tareas de particular complejidad. Sus labores demandan una supervisión mínima y una gran autonomía.

2.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado superior, o bien universitaria de grado medio, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.
- b) Especialización: dominio de un campo técnico, área o división funcional.

- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

2.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Representar a la Empresa ante requerimientos institucionales.
- b) Asumir el mando y responsabilidad de determinados departamentos en que se subdivide una Dirección.
- c) Realizar informes y proyectos por iniciativa propia o a solicitud de la Dirección, sobre el funcionamiento general de áreas concretas de la Organización.
- d) Velar por la seguridad y salud del personal de la Empresa.
- e) Coordinar los recursos de su área.
- f) Dirigir y planificar la labor de equipos de ventas.

3. Grupo profesional 2:

3.1 Criterios generales:

Componen este grupo aquellos profesionales que desarrollan su actividad profesional poseyendo conocimientos contrastados en su área de acción. Realizan tareas complejas y especializadas, pero homogéneas, con iniciativa y cierta autonomía y con un alto contenido intelectual. Pueden trabajar bajo órdenes o supervisar una sección o departamento.

3.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado superior, o de grado medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.

3.3 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.
- b) Responsabilizarse de una unidad de la redacción.
- c) Supervisar y hacer el seguimiento de la información elaborada por los redactores.
- d) Crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas.
- e) Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- f) Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo, fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

- g) Acudir a los eventos donde pueda producirse información, en cualquiera de los ámbitos de interés a que ésta pertenezca. Recoger la información en el formato que se indique (audiovisual, gráfico o literario).
- h) Selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte.
- i) Seleccionar y clasificar información con criterios documentales.
- j) Labores de fotografía, servicios audiovisuales y archivo fotográfico.

4. Grupo profesional 3:

4.1 Criterios generales:

Este grupo profesional está integrado por trabajadores que han de realizar tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

4.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado medio o formación profesional complementada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad.

4.3 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Labores administrativas coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico.
- b) Labores de cobro y pago, facturación, realización de estadísticas, contabilidad, elaboración de presupuestos, labores financieras...
- c) Labores de gestión de personal, nóminas, seguridad social, contrataciones...
- d) Gestión de compras.

5. Grupo profesional 4:

5.1 Criterios generales:

Este grupo está caracterizado por un marcado carácter de apoyo, dentro de un soporte de conocimientos profesionales imprescindibles. Se encargan de tareas de mediana complejidad y que implican cierta responsabilidad. Su labor requiere supervisión así como los conocimientos profesionales, antes aludidos, en cada especialidad profesional.

5.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional I.
- b) Especialización: conocimiento sobre un oficio o procedimiento profesional.

- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período entre seis y doce meses.

5.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realizar tareas de mantenimiento general que requieren especialización (electricidad, fontanería, aire acondicionado...).
- Atender y controlar la información telefónica externa e interna de la Empresa.
- Coordinar la recepción y envío de documentos postales.
- Realizar trabajos administrativos básicos, tales como archivo, ofimática básica o similar.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

Artículo 28. Tabla de Equivalencias.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se ha configurado la siguiente tabla de equivalencias categorías-puestos y grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	DIVISIONES FUNCIONALES	
	REDACCIÓN	GESTIÓN/ADMINISTRACIÓN/COMERCIAL
	PUESTO ACTUAL	PUESTO ACTUAL
1	Director de Información y Contenidos	Director Financiero
	-	Jefe RR.HH. Responsable Comercial
2	Subdirector de Noticias	-
	Redactor Jefe	-
	Redactor	-
3	Redactor Gráfico	Técnico Compras
	-	Técnico Comercial
	-	Técnico Financiero
4	-	Técnico RR.HH.
	-	Recepcionista
	-	Ordenanza

Artículo 29. Divisiones funcionales.

Los puestos de trabajo existentes en Servimedia, a la firma del presente Convenio, que hasta ahora se clasificaban mediante las antiguas categorías laborales, aparecen integrados en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional por Divisiones Funcionales.

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

1. *Redacción:*

Reúne a los profesionales que tienen como objetivo fundamental de su trabajo, recoger, elaborar, editar, seleccionar y clasificar, siempre bajo criterios periodísticos, aquella información, de todo tipo y en cualquier soporte, susceptible de ser comercializada por Servimedia, así como el diseño y la difusión de tales contenidos para los distintos soportes. Agrupa también, esta división, a aquellas personas que se encargan, directamente, de coordinar y dirigir estas funciones.

2. *Gestión/Administración/Comercial:*

Quedan encuadrados en este grupo funcional todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

Art. 30. *Ascensos/Promociones.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho preferente en igualdad de condiciones a cubrir cualquier vacante existente en los puestos y/o nivel salarial superior al que desempeña en el momento de producirse la misma.

La dirección de la empresa decidirá sobre los ascensos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo se llevarán a cabo, con carácter automático, las siguientes promociones salariales:

- El trabajador con nivel salarial de ingreso 4, tras el transcurso de dos años pasará al nivel salarial básico 4.
- El trabajador con nivel salarial básico 4, promocionará al nivel salarial senior 4, cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 - 6 años de antigüedad en el nivel salarial inmediatamente inferior ó 8 años de antigüedad en la empresa.
- El trabajador con nivel salarial de ingreso 5, tras el transcurso de dos años pasará al nivel salarial básico 5.

Art. 31. *Suplencias.*

En el caso de que, por cualquier causa, se produzca la ausencia temporal de un/a trabajador/a y a juicio de la empresa sea necesario que otro/a trabajador/a de la empresa

con un puesto de trabajo de nivel salarial inferior realice sus funciones, éste/a último/a percibirá un complemento denominado “de mayor responsabilidad” consistente en la diferencia resultante entre el salario bruto que percibe el trabajador que sustituye, y la cuantía bruta del puesto del nivel salarial superior que deba desempeñar indicado en el presente Convenio. Este complemento se percibirá hasta que el/la trabajador/a ausente se reintegre a su puesto de trabajo, momento en el que el/la trabajador/a que le sustituye se reincorporará a su puesto anterior.

En el caso de que esta encomienda de funciones superiores, supere a las previstas a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

CAPITULO 6

ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 32. Principios generales.

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la comisión negociadora de este convenio son brutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Incremento salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, el incremento salarial será el estipulado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para todas sus empresas para cada ejercicio, en su caso. El punto de partida para el año 2020 será la tabla salarial que se adjunta como Anexo III a este convenio.

Art. 34. Conceptos salariales.

Los conceptos salariales serán:

1. Salario base.
2. Plus convenio colectivo.
3. Otros complementos:
 - 3.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - 3.2. Por puesto de trabajo:
 - a) Plus de Convenios Anteriores

- b) Plus Libre Disposición
- c) Plus de Domingos

3.3. De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias.

3.4. Por cantidad o calidad de trabajo:

- a) Horas extraordinarias.

4. Devengos extrasalariales:

- 4.1. Dietas y gastos.
- 4.2. Política de transporte.

Art. 35. *Salario base.*

Todo/a trabajador/a percibirá una retribución anual por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto. El salario base mensual queda establecido de acuerdo al nivel salarial en el que esté encuadrado el/la trabajador/a y se corresponde con la tabla salarial recogida en el Anexo III.

Art. 36. *Plus de convenio.*

Se establece un plus de convenio que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, por el importe que se establece para cada nivel salarial en la tabla salarial recogida en el Anexo III.

Art. 37. *Plus de antigüedad.*

El plus de antigüedad quedará establecido en un 6 por 100 del salario base anual, generándose por cada tres años de servicios y hasta la jubilación del/la trabajador/a.

Para la determinación de los aumentos por antigüedad se computarán los años de servicio prestados dentro de la empresa, desde el mismo día que comiencen los períodos de prueba, en cualquiera de los puestos de trabajo.

Art. 38. *Plus de convenios anteriores.*

1. El plus de convenios anteriores que en el convenio colectivo 2003-2005 se correspondía con las cantidades que venían percibiendo los/as trabajadores/as de Servimedia, S.A. por los conceptos de plus de titulación y plus de libre disposición, los cuales desaparecieron a la firma del citado convenio y se integraron en este plus, a la firma del convenio anterior, 2010-2012, desaparecieron de la tabla salarial tanto para nuevas contrataciones como para posibles promociones.

No obstante, aquellos/as que a fecha 31/12/09 lo estuvieran percibiendo seguirán cobrándolo en 12 mensualidades, actualizándose anualmente su importe con el

incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION, para cada ejercicio, en su caso.

2. Asimismo, se integra en este concepto el antiguo “Plus política de transporte”, previsto en el convenio colectivo 2017-2019, que estuvieran cobrando los trabajadores en plantilla a fecha 31/12/2019. Dicho importe, que para el 2020 alcanza la cifra de 36,42€, seguirá integrando la nómina de dichos trabajadores en 12 mensualidades bajo el concepto “Plus de convenios anteriores”, actualizándose anualmente su importe con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 39. Plus de Libre Disposición

El personal de Servimedia, S.A., que preste servicios en régimen de libre disposición, es decir, que esté a disposición de Servimedia, S.A., en todo momento para cubrir las necesidades del servicio con carácter temporal o continuo, percibirá en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades que se fijan a continuación:

- Trabajador con nivel salarial 4 y 5: 160,76 €/brutos/mensuales.
- Trabajador con nivel salarial 1 y 3: 587,32 €/brutos/mensuales.
- Trabajador con nivel salarial 2: 643,05 €/brutos/mensuales.

La asignación de este plus será competencia de Servimedia, S.A. requiriéndose la aceptación por parte del/la trabajador/a. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Los/as trabajadores/as que reciban este plus no podrán ser obligados a trabajar una jornada superior a 7 horas diarias.

La empresa informará a los distintos responsables de departamento/sección al respecto y les pedirá que no soliciten tal disponibilidad a aquellos trabajadores que no la tienen reconocida.

Los importes económicos se actualizarán anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 40. Plus de Domingos

El personal de Servimedia, S.A., que excepcionalmente por necesidades de la actividad y con autorización formal de la Dirección, trabaje en domingo percibirá en función del tiempo trabajado y de la responsabilidad que asuma, un complemento de:

- Jornada Completa:
 - Responsable de Equipo designado al efecto como tal, a fin de cubrir ese determinado domingo: 208,11 €/brutos
 - Resto trabajadores: 156,08 €/brutos

- Jornada Parcial:
 - Responsable de Equipo designado al efecto como tal, a fin de cubrir ese determinado domingo: 104,05 €/brutos
 - Resto trabajadores: 78,04 €/brutos

Quedan exceptuados de las compensaciones anteriores, las personas que hayan sido especialmente contratadas para trabajar en domingo, quienes contarán con un plus fijado al efecto.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 41. Pagas extraordinarias.

Como parte integrante de su salario, los/as trabajadores/as de Servimedia, S.A, tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 30 de junio y su cuantía será equivalente a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que el/la trabajador/a haya percibido en el mes anterior a su devengo.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que el/la trabajador/a haya percibido en el mes anterior a su devengo.

Ambas pagas, la de vacaciones y de diciembre, estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado de dicho período. En el caso de que el/la trabajador/a haya prestado sus servicios en la empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

c) Paga de marzo: el personal en plantilla percibirá una paga extra correspondiente a una mensualidad del año anterior calculada teniendo en cuenta los conceptos de salario base y plus convenio del/la trabajador/a, que será cobrada en el primer trimestre de cada año.

Art. 42. Dietas y gastos.

El pago de dietas y gastos de viaje en Servimedia, S.A, se regirá por la normativa interna a través de Circular interna (Circular 1), que se anexa al presente Convenio como Anexo IV.

Los/as trabajadores/as de Servimedia, S.A, cuando sea preciso por motivos de trabajo debidamente justificados y previa autorización por la persona que designe la dirección, tendrán derecho a un vale de comida que será facilitado por la empresa o al reintegro de los gastos de comida previa presentación de la factura, cuyo montante no podrá superar los 9,65 €.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 43. Política de transporte

Si fuera necesario el uso de alguno de los siguientes medios de transporte, el mismo podrá ser empleado por el/la trabajador/a en el desempeño de su labor, siempre que obtenga con carácter previo al desplazamiento la autorización correspondiente de la dirección del departamento. En ese supuesto, el empleo de dichos medios se registrará de la siguiente forma:

- **Taxis;** Servimedia, S.A., abonará al/la trabajador/a el 100% del importe del taxi, siendo imprescindible la presentación del justificante correspondiente en el que se haga mención a fecha, recorrido y acto a cubrir.
- **Bonos de 10 viajes;** Servimedia, S.A., abonará al/la trabajador/a el 100% del importe del bono, previa presentación del bono correspondiente.
- **Kilometraje;** Servimedia, S.A. abonará 0,29 € por kilómetro en aquellos desplazamientos realizados con vehículo propio del/la trabajador/a que sean consecuencia del desempeño de su trabajo.

Este importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

No tendrán carácter reembolsable los gastos de transporte de los trayectos de ida y vuelta desde el domicilio del/la trabajador/a al centro de trabajo, salvo en situaciones excepcionales como trabajo en nocturnidad por cobertura de una noche electoral o una urgencia informativa

En el supuesto de desplazamientos directos desde el domicilio, el/la trabajador/a, deberá tomar como referencia de cara al cálculo del kilometraje la sede de Servimedia, S.A.

CAPITULO 7

MEJORAS SOCIALES Y FORMACIÓN

Art. 44. Anticipos.

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar anticipos cualquier día del mes a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo bruto equivalente al 90 por 100 del último salario bruto mensual.

Art. 45. Complemento por incapacidad temporal.

Desde el primer día de baja médica, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciba el/la trabajador/a durante su situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de su salario real. Este complemento será abonado mientras el/la trabajador/a permanezca en dicha situación.

Art. 46. Ayuda a la natalidad.

Se establece una ayuda de 161,03€ por el nacimiento o adopción de cada hijo de los/as trabajadores/as que estén en servicio activo en la empresa.

El importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

Art. 47. Vigilancia de la salud.

La empresa realizará reconocimientos médicos anuales, y velará para que existan unas condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

En todo caso la asistencia al examen médico será voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 48. Seguro.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua patronal, Servimedia, S.A, establecerá para cada uno de sus trabajadores/as un seguro con las siguientes coberturas:

- Muerte por cualquier causa: Indemnización de 8.250€.
- Invalidez permanente derivada de accidente de trabajo: Indemnización de 8.250 €.
- Muerte o invalidez permanente por accidente de circulación: Indemnización de 16.500€.

Art. 49. Formación.

La empresa propondrá cada año un número de cursos que puedan desarrollarse en la empresa de acuerdo con los recursos existentes. En la confección de la oferta de cursos la empresa oirá las propuestas en tal sentido de la representación legal de los/las trabajadores/as, antes de tomar su decisión.

La empresa podrá colaborar económicamente en la formación o perfeccionamiento profesional de los/as trabajadores/as, previa valoración de las solicitudes por una comisión formada por un representante de la empresa y uno/a de los/as trabajadores/as y siempre que esta formación redunde en beneficio tanto para los/as trabajadores/as en cuestión como para la empresa.

CAPITULO 8**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Art. 50. Faltas.**

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves. Se consideran como tales:

- a) Tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este convenio para el horario de referencia.
- b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes o no presentar la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si como consecuencia de dichas actitudes se causara perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa de accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material de trabajo.
- g) No atender al público, clientes, proveedores o cualquier otra persona o entidad, con la corrección o diligencia debida.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

2. Faltas graves. Se consideran como tales:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este convenio para el horario de referencia.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.
- d) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para fines propios del material de la empresa. Si tales trabajos se realizan con carácter de habitualidad o implican competencia desleal, tal conducta podrá ser calificada como muy grave.
- e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades, clientes, proveedores o el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la empresa.
- g) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
- h) La realización de trabajos incompatibles con la actividad diaria del/la trabajador/a, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave.
- i) La inobservancia de normas de seguridad e higiene que ocasione un riesgo para sí, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros.
- j) No presentar a la empresa los partes médicos de baja dentro del plazo de cinco días, o los partes de confirmación de baja y de alta en el plazo de dos días, en ambos casos desde su expedición.
- k) Solicitar permisos alegando causas falsas.
- l) La reiteración de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses, habiendo mediado sanción.

3. Faltas muy graves. Se consideran como tales:

- a) No asistir al trabajo durante cinco o más días en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa.
- c) Cuando el/la trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente realice, trabajos por cuenta propia o ajena.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si influyen negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como divulgar datos o documentos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.
- f) Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa o personas que trabajen en la empresa o personas que convivan con ellos.
- g) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia inexcusable en el centro de trabajo.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- i) La reiteración de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, habiendo mediado sanción por escrito.

Art. 51. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las faltas graves a los veinte días naturales y las muy graves a los sesenta días naturales 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.

Art. 52. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas establecidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días.
- Despido.

Art. 53. Procedimiento sancionador.

La potestad sancionadora será ejercida por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones prevista en los artículos precedentes.

Toda sanción grave o muy grave deberá ser notificada al interesado mediante un escrito motivado.

Las de carácter grave o muy grave deben ir precedidas de la audiencia a los representantes legales de los trabajadores, así como un pliego de cargos dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días laborables desde su notificación; pasado este plazo, durante el que quedará en suspenso la prescripción de la falta, y a la vista del descargo, en su caso, la empresa resolverá al respecto.

CAPITULO 9**DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA****Art. 54. Comité de empresa.**

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as para la defensa de sus intereses y tendrá las atribuciones y responsabilidades, que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Art. 55. Canon de negociación.

La empresa abonará a los representantes de los trabajadores 300,51 € anuales en concepto de gastos de asesoramiento y funcionamiento. Los gastos que se efectúen serán justificados ante la dirección de la empresa.

El importe económico se actualizará anualmente de forma automática con el incremento indicado por Fundación ONCE / Grupo ILUNION para cada ejercicio, en su caso.

CAPITULO 10**COMISIÓN PARITARIA, DESCUELGUE E IGUALDAD****Art. 56. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.**

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido del presente convenio a una comisión paritaria que quedará constituida el mismo día de la publicación del convenio. Asimismo, dicha comisión paritaria conocerá de aquellas cuestiones establecidas por la ley para las Comisiones paritarias de Convenio.

2. La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

3. A instancias de cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá solicitarse una reunión de la comisión paritaria.

4. Convocada la comisión, deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días naturales. Intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión, o transcurridos los cinco días desde la solicitud sin que aquél se haya reunido al efecto, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional competente.

5. En caso de conflictos individuales o colectivos y dentro del contexto y de la interpretación del presente convenio, los interesados deben requerir a la comisión paritaria que interponga su mediación o arbitraje con carácter previo a la intervención de cualquier órgano administrativo o jurisdiccional, solicitándolo expresa y fehacientemente.

Art. 57. Procedimiento para solventar discrepancias en la negociación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable al procedimiento al que se refiere el apartado 3 del artículo 82 del ET-, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, prevista en el artículo 56 de este convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 58. De la Ley de Igualdad.

De conformidad a lo establecido en la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Si bien en la actualidad la empresa no supera las 50 personas trabajadoras en plantilla, si en el futuro se superase esta cifra, la compañía deberá proceder, tal y como se exige en las anteriores normas, a negociar y adoptar un plan de igualdad efectivo en la empresa.

CAPITULO 11**TELETRABAJO****Art. 59. Teletrabajo.**

1. Servimedia podrá facilitar el teletrabajo en los siguientes casos:

- En fragmentos de la jornada laboral, para que el inicio o el final de la misma pueda ser realizado desde el domicilio de la persona trabajadora en aquellos casos en que ésta deba desplazarse a un acto informativo fuera de la empresa o cuando las circunstancias personales o familiares, imprevistas o especiales, lo permitan y/o lo requieran.
- Los sábados y días festivos, condicionado a las excepciones que se puedan derivar de la actualidad informativa o de razones organizativas.
- En periodos o momentos puntuales en los que, por cuestiones personales o familiares, convenga establecer el teletrabajo en jornada completa.

En todos los casos, la concesión del teletrabajo deberá contar con el visto bueno del jefe de la sección y la dirección de Servimedia, y se tendrá en cuenta que no deberá influir negativamente en los servicios que la empresa presta a sus clientes ni en el trabajo de las demás personas de la plantilla.

2. Si se produjera alguna situación de trabajo a distancia durante la vigencia de este convenio colectivo, en las condiciones que establece el real decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, la empresa y la representación legal de los trabajadores negociarán la compensación económica que recibirán la persona o personas afectadas por esa situación.

ANEXO I**GLOSARIO DE PUESTOS DE TRABAJO POR DIVISIONES FUNCIONALES****REDACCIÓN/DISEÑO-MAQUETACIÓN**

DEFINICIÓN DEL PUESTO	FUNCIONES
Director de Información y Contenidos	Es el profesional que bajo la responsabilidad de la Dirección de la empresa tiene capacidad para dirigir y organizar el trabajo y el personal de la redacción de la agencia.
Subdirector de Noticias	Es el profesional con responsabilidad para organizar, coordinar y supervisar los contenidos informativos de las distintas secciones de la redacción, incluyendo la realización de tareas estratégicas relacionadas con su puesto de trabajo.
Redactor Jefe	Es el profesional que asume la responsabilidad de una sección informativa. Y que bajo la supervisión de su superior, interviene en la elaboración de contenidos informativos/planes de comunicación.
Redactor	Es el profesional que efectúa las labores de búsqueda o cobertura, elaboración y presentación de la información, desde su lugar de trabajo o desplazándose fuera de él.
Redactor Gráfico	Es el profesional encargado de realizar las coberturas fotográficas y audiovisuales de los distintos actos que se realicen tanto externa como internamente, así como de mantener actualizado el archivo fotográfico de la empresa.

GESTIÓN/ADMINISTRACIÓN/COMERCIAL

DEFINICIÓN DEL PUESTO	FUNCIONES
Director Financiero	Es el profesional encargado de gestionar los recursos económicos necesarios para un óptimo rendimiento de la actividad de Servimedia, desarrollando procesos, alineados con las directrices definidas por Fundación ONCE - Grupo ILUNION, que aseguren la obtención de información de gestión y control.
Técnico Financiero	Es el profesional encargado de realizar tareas administrativas-contables y/o estudios de análisis y auditoría administrativa-financiera con el fin de aportar datos fiables y objetivos sobre la situación de la empresa.
Técnico Compras	Es el profesional encargado de gestionar y controlar las compras de Servimedia en relación a la normativa interna y del Grupo ILUNION y Fundación ONCE y conformar las facturas de los proveedores.
Jefe RR.HH.	Es el profesional encargado de definir y desarrollar las diferentes políticas de Recursos Humanos de Servimedia, para conseguir un equipo humano profesionalizado, motivado y comprometido con los objetivos corporativos.
Técnico RR.HH.	Es el profesional que bajo la responsabilidad de su superior realiza la gestión técnica de la administración de personal para una correcta aplicación de la legislación vigente.
Ordenanza	Es el profesional encargado de realizar recados, trabajos sencillos de oficina, distribución de la correspondencia y, en general, cuantos trabajos elementales le sean encomendados para dar soporte a los distintos departamentos y contribuir al correcto funcionamiento de los mismos.
Recepcionista	Es el profesional que atiende una centralita telefónica y tiene encomendado actuaciones de acuerdo con los métodos de operación, atención, solicitud y establecimiento de las comunicaciones telefónicas, así como los servicios complementarios a las mismas como la recepción tanto de visitas como de correo.

Responsable	Es el profesional que bajo la responsabilidad de su superior, tiene capacidad organizativa e interviene en la captación, desarrollo y fidelización de clientes de las distintas líneas de negocio de Servimedia.
Comercial	
Técnico	Es el profesional que bajo la responsabilidad de su superior, intervienen en la captación, desarrollo y fidelización de clientes de las distintas líneas de negocio de Servimedia.
Comercial	

ANEXO II
CORRESPONDENCIA DE PUESTOS, DIVISIONES FUNCIONALES, GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

DIVISION FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	NIVEL SALARIAL
REDACCION /	1	Director de Información y Contenidos	1
		Subdirector de Noticias	2
	2	Redactor Jefe	3
		Redactor	4
		Redactor Gráfico	4
GESTIÓN / ADMINISTRACIÓN / COMERCIAL	1	Director Financiero	1
		Jefe RR.HH.	
		Responsable Comercial	
	3	Técnico de Compras	5
		Técnico Comercial	
		Técnico Financiero	
4	Técnico RR.HH.	6	
	Ordenanza Recepcionista		

ANEXO III**TABLA DE NIVELES SALARIALES 2020**

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL 2020
I	Nivel Senior 1	1.031,34 €	751,78 €	1.783,12 €	26.746,80 €
II	Nivel Senior 2	1.499,58 €	911,38 €	2.410,96 €	36.164,40 €
	Nivel Senior 3	1.283,51 €	757,58 €	2.041,09 €	30.616,35 €
	Nivel Senior 4	958,98 €	757,58 €	1.716,56 €	25.748,40 €
	Nivel Básico 4	811,71 €	429,03 €	1.240,74 €	18.611,10 €
	Nivel Ingreso 4	777,96 €	291,97 €	1.069,93 €	16.048,95 €
III	Nivel Básico 5	811,71 €	429,03 €	1.240,74 €	18.611,10 €
	Nivel Ingreso 5	777,96 €	291,97 €	1.069,93 €	16.048,95 €
IV	Nivel Básico 6	736,39 €	150,28 €	886,67	13.300,05 €

ANEXO IV

***CIRCULAR 1: POLÍTICA DE PAGO COMIDAS MADRID / PLUS
COMPENSATORIO POR DESPLAZAMIENTO***

El importe máximo a abonar por las comidas llevadas a cabo en Madrid es de 9,65 euros, tal y como se indica en el artículo 42 del Convenio Colectivo.

Seguidamente se detallan una serie de puntos a tener en cuenta respecto a la política de pago de las comidas llevadas a cabo en Madrid:

- Comidas del personal que acuda directamente desde su domicilio a cubrir una actividad laboral: Se compensarán con el límite indicado anteriormente.
- Comidas de trabajadores desplazados (Congreso, Senado, Audiencia o similares): Si estos lugares carecen de una sala habilitada al efecto la empresa colaborará con los trabajadores en cuestión asumiendo un máximo de 16 comidas al mes, salvo casos excepcionales en los que a juicio de la empresa se podrá superar dicho límite.
- Comidas de trabajadores con horario partido que sean consecuencia del alargamiento de su jornada laboral por encima de las 14:00 horas por estar desarrollando una actividad en la que el factor tiempo juegue un papel determinante (*).

Si la ampliación horaria se lleve a cabo fuera de la oficina, la empresa abonará la comida con el límite indicado anteriormente.

Si ésta tiene lugar en la sede de la agencia no se compensará al entender que estos trabajadores vienen a la agencia, traen su propia comida y disponen de una sala habilitada al efecto.

Cuestión distinta es el tema de la ampliación horaria, la cual se compensará por horas para lo cual nos remitimos a la circular que a tal efecto regulará las horas extraordinarias.

(*). A fijar por su responsable directo.

- Comidas de sábados: Se compensarán con el límite indicado anteriormente.
- Comidas de domingos y festivos: No se compensarán al entender que existen en vigor otros mecanismos de compensación (económicos y de tiempo extra).

El procedimiento para proceder a la compensación de las mismas será el siguiente:

- Inclusión en hoja de gastos del mes con justificación de día y motivo de la comida.
- Validación por parte de su responsable directo.
- Remisión al departamento Financiero para que proceda al pago.
- Puntualmente el Departamento Financiero/Gerencia llevará a cabo una auditoría de estos gastos.

Por lo que respecta al plus compensatorio por desplazamiento:

Los trabajadores que tengan que desplazarse en comisión de servicios fuera del término municipal en donde radique su centro de trabajo, percibirán una compensación económica por cada día de desplazamiento cuyo importe será de 31,31 euros, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- Que el destino al que se produzca el desplazamiento se encuentre a más de 100 km. de distancia del centro de trabajo donde se adscriba el trabajador.
- Se exceptúa del devengo de este plus compensatorio al personal que realiza actividades comerciales y los miembros del Comité de Dirección de Servimedia.

Siendo el día 07 de junio de 2021, ambas representaciones muestran su conformidad y acuerdo con lo negociado en el presente convenio colectivo, firmando el presente por triplicado para su posterior registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

a) Por la empresa

Fdo.: José Manuel González Huesa

Fdo.: Pablo Andrés Iglesias Moreno

b) Por el Comité de Empresa:

Fdo. Juan Antonio Ramírez Nieto

Fdo.: Susana Gallego Rodil

(03/24.544/21)

