

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2023, 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 Taller de Editores, S. A. (TESA) (código número 28011232012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Taller de Editores, S. A. (TESA), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de mayo de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 38/2023, de 23 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Economía y 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 23 de agosto de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

VII CONVENIO COLECTIVO TALLER DE EDITORES, S.A.**PREÁMBULO**

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la Dirección de la Empresa TALLER DE EDITORES, S.A. y los Representantes de los Trabajadores (Delegados de Personal) de la misma correspondiente al centro de trabajo ubicado en la calle Josefa Valcarcel nº 40-bis, 28027 de Madrid.

I. DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo de TALLER DE EDITORES, S.A. (en adelante TESA), ubicado en la calle Josefa Valcarcel nº 40-bis, 28027 de Madrid.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre TESA y el personal que preste servicios a su favor mediante contrato laboral.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, directores, subdirectores, redactores-jefes y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales y colaboradores, independientemente que mantengan una relación continuada con la empresa.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente Convenio afectarán a todas aquellas personas trabajadoras de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la elaboración de publicaciones de carácter diario o no diario, así como con aquellas actividades de obtención y distribución de información española o internacional, así como de comercio electrónico.

Artículo 4. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, salvo en lo que se refiere a aquellas materias en las que se disponga otra cosa, y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. DENUNCIA

1. La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las dos partes firmantes por escrito y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

2. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el punto anterior, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

3. Denunciado el Convenio, si las negociaciones entre las partes firmantes se prolongaran más allá de la fecha de término de su vigencia, será de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento, sobre dicha materia, tomando como fecha de referencia la del vencimiento del Convenio.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas y de toda índole que figuran en el presente Convenio compensan y absorben las actualmente existentes, así como también compensarán y absorberán las que en el futuro se pudiera establecer por disposición legal o norma convencional, de forma que las variaciones económicas que por tal razón se pudieran producir únicamente tendrían eficacia práctica si globalmente consideradas y en su cómputo anual superan el nivel del presente Convenio.

Artículo 7. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos

de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma sustancialmente distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

Artículo 8. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de este Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del referido art. 82.3 del ET, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos sobre solución autónoma de conflictos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. PRINCIPIO GENERAL

1. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

2. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, el comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 10. PLANTILLAS

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de TESA corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades 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.

2. Si las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesario realizar, obligaran a reducir sus respectivas plantillas, la empresa procurará recolocar al posible personal excedente en otros departamentos.

3. Los Representantes de los Trabajadores velarán por el cumplimiento de todos los puntos del Convenio en todos los departamentos, secciones o áreas informativas, cumplimiento que la dirección queda obligada a garantizar.

4. Cuando los Representantes de los Trabajadores apreciaran una sobrecarga de trabajo de carácter permanente en cualquier área o departamento de la Empresa como consecuencia de bajas por extinción o suspensión de los contratos de trabajo tales como larga enfermedad o nacimiento de hijos/as, adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento, o por movilidad de las personas trabajadoras, lo pondrán en conocimiento de la Empresa a los efectos de que por la misma se adopten las medidas necesarias.

Artículo 11. CLASIFICACION PROFESIONAL; DISPOSICIONES GENERALES

Principios generales

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por Grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

Aspectos básicos de clasificación

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad en función de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas

trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritos por la empresa a una determinada área de actividad o grupo profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

No obstante, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Los factores que influyan en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

- 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 la persona trabajadora durante el desarrollo de su carrera profesional.
- Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad para proponer ideas nuevas, encontrar alternativas y resolver situaciones imprevistas.
- Autonomía: factor cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desenvolvimiento autónomo y correcto en el ejercicio de sus funciones.
- 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.
- 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 ejerce el mando.
- 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.

Áreas de actividad

Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas o grupos profesionales 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:

I.- Área Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos así como los de comercialización de productos.

II.- Área Redacción y Producción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción, elaboración y edición de contenidos e informaciones en cualquier soporte para su posterior emisión y/o reproducción, incluida la transmisión por medios electrónicos. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Artículo 12. GRUPOS PROFESIONALES

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 o de negocio.

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 persona trabajadora. 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 profesionales existentes.

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

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo Profesional 5: Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los directores o jefes de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de su misma área de actividad.

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

* Formación: Titulación universitaria superior o bien 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.

* Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de las personas trabajadoras de cada área de actividad de la empresa.

- Grupo Profesional 4: Se incluyen en este Grupo, la Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

* Formación: titulación universitaria específica, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

*Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de Redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, bajo la supervisión y en coordinación con sus superiores.
- Labores de Edición, y revisión de textos para su publicación.
- Labores de corrección de estilo y edición: Lleva a cabo las labores de contenido editorial de las páginas y corrección de estilo y ortográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

- Grupo Profesional 3: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

*Formación: titulación académica universitaria, o cualquier otra titulación oficial, complementada con conocimientos adquiridos o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

* Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores recepción, clasificación y archivo de información registrada en cualquier tipo de soporte, de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Mantenimiento de bases de datos documentales internas y el manejo de bases de datos externas.
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de diseño gráfico en cualquier soporte en lo referente a la optimización de la composición, siguiendo los criterios marcados por el director de arte y el jefe de diseño gráfico.
- Labores de captación de clientes para inserciones publicitarias, así como de recepción, seguimiento y control de materiales para su publicación.
- Labores de corrección. Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

— Grupo Profesional 2: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

* Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar la función

* Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
- Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
- Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad
- Labores de asistencia al director y jefes intermedios para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de éstos, así como a los componentes de su sección o departamento.
- Labores de reserva de espacios publicitarios y coordina su ubicación con los responsables de la redacción.
- Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.
- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
- Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.
- Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico.
- Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

— Grupo Profesional 1: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exija conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

* Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.

*Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
- Labores de portería y tareas de vigilancia.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.
- Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Artículo 13. TABLA DE EQUIVALENCIAS

A los efectos de facilitar la equivalencia entre puestos de trabajo y los grupos profesionales definidos en el artículo anterior se ha configurado la siguiente tabla:

ÁREAS DE ACTIVIDAD. GRUPOS PROFESIONALES	INFORMATIVA / REDACCIONAL	GESTIÓN
5	Jefe de Sección, Jefe de Maquetación, Jefe de Producción, Jefe de Sistemas.	Jefe de Administración
4	Redactor, Corrector y SEO	
3	Diseñador Gráfico, Documentalista, Editor Gráfico, Editor Audiovisual.	Promotor Comercial y Técnico
2		Oficial Administrativo, Secretaria/o, Coordinador de Publicidad
1	Auxiliar de Documentación. Auxiliar de Producción	Auxiliar Administrativo, Conductor, Telefonista.

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras que pertenecían a TESA a la firma del V Convenio se les mantiene su adscripción al Grupo Profesional al que pertenecía su categoría profesional antes de la firma del mismo.

Artículo 14. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1. La realización de un trabajo de superior categoría a la del grupo de pertenencia durante más de ocho meses continuados o diez meses durante dos años, por no haberse cubierto alguna vacante, dará lugar al ascenso automático al grupo superior, salvo que se trate de casos de sustitución de persona trabajadoras en situación de vacaciones, de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, o cualquier otra situación de sustitución por suspensión del contrato de trabajo del titular de la plaza.

2. Esta disposición se aplicará hasta el Grupo 5, inclusive.

Artículo 15. JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 36 horas semanales efectivas de trabajo.

2. Entre el 23 de junio y el 7 de septiembre, ambos incluidos, la jornada laboral será de 35 horas semanales y se realizarán de manera intensiva. El personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, que no lleve a cabo la jornada de manera intensiva, mantendrá no obstante, la jornada de 35 horas semanales.

3. En los departamentos adscritos a la producción, y en particular al personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder, salvo situaciones excepcionales, de nueve horas diarias, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

4. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia del sistema de disfrute de festivos y de trabajo en fin de semana regulado en este Convenio.

5. Para el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información su jornada laboral será de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos establecidos por ley.

Artículo 16. HORARIOS

1. Los horarios de trabajo de referencia serán los siguientes:

- De lunes a jueves de 9,00 a 18,00 horas, con un descanso de quince minutos y un descanso de una hora de duración para la comida que podrá disfrutarse desde las 13,00 horas hasta las 16,00 horas.
- El viernes de 9,00 a 14,00 horas.

2. Para el personal que realice jornada intensiva, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8,00 a 15,15 horas, con un descanso de quince minutos que se podrá disfrutar al final de la jornada.

3. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de los directores de los departamentos, por lo que aquellos tendrá asignados un horario básico que será aquel en el que habitualmente prestan sus servicios, disfrutando de los descansos en la extensión establecida con carácter general, si bien teniendo en cuenta para ello la consideración que el trabajo es a tarea y por tanto la jornada con carácter general concluye a la finalización del mismo.

4. Cualquier cambio en el horario habitual de las personas trabajadoras en conjunto, o de algún grupo de ellos, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, se ajustará a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La extensión de la jornada debe ser solicitada y aprobada por el responsable del departamento o sección al que pertenece el empleado y debe haber un motivo que lo justifique.

— Horas compensables ordinarias: Se consideran horas compensables con descanso aquellas que respondan al requisito anterior, siempre que las horas del mes completo excedan de las horas de jornada ordinaria establecidas para el citado periodo.

— Estas horas compensables se compensarán con descanso de una hora por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y por jornadas o medias jornadas completas, salvo que la acumulación de horas compensables resulte en un mes inferior a media jornada en cuyo caso se podrán disfrutar por horas previo acuerdo con el responsable de cada equipo.

— Las horas trabajadas a partir de las 22:00 horas se compensarán a razón de 1,33 horas por cada hora realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas. Estas horas nocturnas no entrarán dentro del cómputo mensual de las horas compensables ordinarias.

Se establecerá un sistema que permita a los empleados disponer mensualmente de la información sobre horas compensables incurridas y días de descanso para su compensación.

6. Para el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información no será de aplicación el horario establecido en este artículo, dada la necesidad de la empresa de que se preste dicho servicio las 24 horas del día, y en consecuencia, el horario lo establecerá en cada caso el responsable de dicho departamento dentro del respeto a las normas vigentes que existan para dicha materia.

7. El personal adscrito al servicio de actualización diaria de la información, (incluye personal dedicado a internet) conforme a lo establecido anteriormente no disfrutará de jornada intensiva, no obstante, de acuerdo con los criterios de dotación y organización que sean establecidos por los responsables del servicio podrá llevar a cabo la realización del trabajo en turnos durante el tiempo de duración de la jornada intensiva general siempre y cuando, y sometido al exclusivo criterio de los citados responsables, el cumplimiento del trabajo que debe ser llevado a cabo lo permita

III. RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 17. ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

1. Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.2.

2. La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación, quien llevara a cabo la asignación de grupos profesionales, así como el sistema de promoción dentro de sus respectivas áreas.

3. No obstante la Empresa divulgara, a través del tablón de anuncios para el resto del personal, cualquier propósito de contratación que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefe de sección o departamento, a los efectos de que cualquier persona trabajadora que estuviera interesado en la plaza convocada pueda efectuar su solicitud.

4. Los redactores, documentalistas de nueva contratación que carecieran de la necesaria formación y experiencia específica adecuada para el desarrollo del puesto de trabajo a cubrir, percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial, según se trate del primero o segundo año de contratación.

Artículo 18. PERIODO DE PRUEBA

1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de un año para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de departamento y jefes de sección, y personal no cualificado.

2. La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 19. CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla

derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa. En materia de duración del contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsible.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsible y de duración reducida. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 20.- CONTRATOS FORMATIVOS

1. Contrato de formación en alternancia.
 - La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
 - El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 85% el primer año ni al 95% el segundo, respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.
 - El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 85% respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21.- RESCISIÓN DEL CONTRATO POR LA PERSONA TRABAJADORA

1. Toda persona trabajadora con condición de fijo que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con el plazo de preaviso de quince días.
2. El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para la persona trabajadora la pérdida del salario y de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consistirá en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo acordado en este artículo.

Artículo 22. ASCENSOS POR VALORACIÓN DE TAREAS

Mediante este sistema, toda persona trabajadora que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso de categoría podrá solicitarlo.

IV. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23. VACACIONES

1. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.
2. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, publicándose en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno. En caso de acuerdo imposible, los turnos tendrán carácter rotatorio, y el primero de ellos se confeccionará a partir del concepto de antigüedad.
3. No podrá iniciarse el disfrute de vacaciones en domingo o festivo, ni en cualquier día que coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora.
4. El personal que de manera excepcional y por necesidades del servicio tenga que tomar

sus vacaciones anuales en meses diferentes al periodo vacacional señalado en el apartado uno, podrá optar por percibir, además de la retribución que le corresponda, la cantidad adicional de 207,28 €, o bien disfrutar de dos días consecutivos más de vacaciones ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al/la interesado/a.

5. En caso de disfrutar parcialmente las vacaciones fuera del período establecido en el apartado primero, la persona trabajadora podrá optar por el disfrute o el abono proporcional de las compensaciones mencionadas anteriormente.

Artículo 24. FESTIVOS

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables. El personal al que corresponda trabajar en las fiestas oficiales, por decisión del director del departamento, disfrutará los días trabajados en la fecha del año que pacte con la dirección, en la proporción de dos días de libranza por cada festivo trabajado, a disfrutar, como máximo, dentro del semestre natural siguiente al correspondiente a la festividad.

Artículo 25. PERMISOS

1. Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 16 días naturales ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.
- c) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales y cuatro en caso de que lo exija el desplazamiento.
Este permiso podrá disfrutarse en medias jornadas, siendo posible la prestación de servicios en remoto durante la media jornada restante siempre y cuando el puesto de trabajo lo permitiese.
- d) Por fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales y cuatro en caso de que lo exija el desplazamiento.
- e) Para el cumplimiento de deberes públicos se conferirá el permiso correspondiente por el tiempo indispensable.
- f) Por traslado del domicilio habitual: tres días naturales.
- g) Disfrute de los derechos educativos: se conferirá el permiso necesario para acudir a los exámenes finales.
- h) Para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- i) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo.
- j) 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.
- k) Tres días de asuntos propios al año. Dichos días para asuntos propios, se podrán disfrutar en lunes o viernes, y en jornadas completas o en dos jornadas partidas cada uno de ellos (entendiéndose por "jornada partida" el 50% de la jornada correspondiente de cada día.), pero no podrán disfrutarse antes o después del periodo vacacional, o días festivos, salvo que las razones que justifiquen su solicitud así lo exijan. El disfrute de los días para asuntos propios deberá ser solicitado con 48 horas de antelación, y su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio.
- l) Los días 24 y 31 de diciembre.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del/a solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las antes reseñadas.

3. La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de todos estos permisos, excepto para el apartado K).

Artículo 26. EXCEDENCIAS

1. Todas las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos

supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

Artículo 27. GUARDA LEGAL. LACTANCIA

1.- Guarda legal:

Según la redacción del art. 37.5 del E.T, la persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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, qué por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

2.- 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.

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.

Las personas trabajadoras podrán sustituir con carácter voluntario el permiso habitual, 1 hora diaria en medio de la jornada o ½ hora diaria al inicio o final de la misma, por un permiso de 14 jornadas laborables que se acumularán a su permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 28. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Por lo que se refiere a la jubilación parcial, las personas trabajadoras en quienes concurren las circunstancias establecidas en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás disposiciones de aplicación podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 29. PRINCIPIO GENERAL

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

Artículo 30. SALARIO BASE

Salario base es la retribución que, conforme a la tabla salarial adjunta al presente Convenio en el Anexo I, tiene asignada cada persona trabajadora, en función de su grupo profesional.

Durante toda la vigencia del Convenio se mantendrán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Artículo 31. PLUS AD PERSONAM

El plus ad personam no será compensable ni absorbible y será actualizado en los mismos términos en que en el futuro, lo sean las tablas salariales del Convenio, siendo considerado a todos los efectos para el cómputo de indemnizaciones, así como cotizable a la Seguridad Social. El carácter de no compensable y absorbible no operará ante medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tanto individual como colectivas, efectuadas al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las nóminas de las personas trabajadoras de la empresa, a la firma del presente convenio, se compondrán de los siguientes conceptos básicos: salario base, plus ad personam, plus de titularidad (para quienes lo devenguen) y plus de transporte.

Artículo 32. PLUS DE TITULARIDAD Y TRANSPORTE

1. Todo el personal con título superior universitario, percibirán un plus por este concepto cuya cuantía es la fijada en las tablas salariales anexas.

2. Igualmente se recoge en las tablas salariales el abono del plus de transporte.

Artículo 33. PLUS DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA

1.- Las personas trabajadoras de cualquier área de la Empresa, incluido el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, que por necesidades del servicio, tengan que trabajar un fin de semana completo, siempre y cuando la prestación de servicios en dichos días no forme parte de su jornada laboral, percibirán, la cantidad de 207,34 € brutos, disfrutando además del descanso mínimo legal de un día y medio, que será de dos días de libranza en el caso de tener que trabajar en otro o más fines de semana completos durante el mismo mes. Dicho día y medio de libranza, que tendrá carácter compensatorio por el trabajo realizado en el fin de semana anterior, se disfrutará la semana siguiente, en la que se descansará tres días completos e ininterrumpidos, correspondiendo de dichos tres días, un día y medio al descanso compensatorio por el trabajo realizado el fin de semana anterior y el otro día y medio corresponderá al descanso mínimo legal de la propia semana ordinaria de trabajo, restando por tanto de disfrutar medio día de descanso de la semana ordinaria.

Dicho medio día de descanso correspondiente a la semana ordinaria se disfrutará en la forma que las partes acuerden y no más tarde de los doce meses siguientes a la fecha de su devengo.

En el caso de que el disfrute de los días de libranza fuera de dos días, el medio día adicional se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

2.- De la misma forma, cuando el citado personal, con la salvedad antes mencionada, e igualmente por necesidades del servicio, tuviera excepcionalmente que trabajar un sábado, percibirá la cantidad de 103,67 € brutos disfrutando del descanso compensatorio correspondiente el domingo y la mañana del lunes siguiente. Aquellas personas trabajadoras que trabajen el domingo librarán el sábado anterior y se incorporarán al trabajo el domingo a partir de mediodía, descansando por tanto un día y media completo y percibiendo, igualmente la cantidad de 103,67 € brutos por domingo trabajado.

3.- El personal antes mencionado, con la misma salvedad, que por razones de servicio, tuviese que trabajar en día sábado coincidente con festivo, disfrutará de medio día de libranza adicional a los días de libranza que le correspondieren por trabajo en fin de semana.

Artículo 34. PAGAS EXTRAORDINARIAS

En el año 2022 Las pagas extraordinarias serán:

- a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva el día 30 de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el primer semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.
- b) Paga de Navidad: se percibirá el día 15 de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el segundo semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.
- c) Paga de Beneficios: se percibirá el día 15 de marzo respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicho periodo
La retribución de cada una de las citadas pagas tendrá una cuantía de una mensualidad e irán referidas exclusivamente a los siguientes conceptos: salario base, plus Ad Personam, y asimismo para quien lo viniere percibiendo, plus de titularidad.
- d) Paga de Septiembre para el año 2022 se abonará, no más tarde del día 10 de septiembre un pago con la misma denominación que estará integrada en su cuantía o importe por los conceptos "salario base", y la parte proporcional al complemento Ad Personam que corresponde para aquellos que la perciben por compensación por pérdida de "antigüedad" y "complemento puesto de trabajo".

Con efectos del 1/01/2023, la plantilla pasará a percibirá su retribución en 14 pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias que serán:

- a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva el día 30 de junio respecto a las retribuciones percibidas por la persona trabajadora durante el primer semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.
- b) Paga de Navidad: se percibirá el día 15 de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por la persona trabajadora durante el segundo semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

La retribución de cada una de las citadas pagas tendrá una cuantía de una mensualidad e irán referidas exclusivamente a los siguientes conceptos: salario base, plus Ad Personam, y asimismo para quien lo viniere percibiendo, plus de titularidad, plus de transporte y mejora voluntaria.

La distribución del salario desde las 16 pagas previstas en el Convenio Colectivo anterior, a las 14 pagas acordadas a partir del presente Convenio, se llevará a cabo de la siguiente forma:

El importe correspondiente a la denominada "Paga de Septiembre" existente en el Convenio Colectivo anterior, quedará prorrateado a lo largo de las 14 pagas indicadas.

El importe correspondiente a la denominada "Paga de Beneficios" existente en el Convenio Colectivo anterior, quedará prorrateado a lo largo de las 14 pagas indicadas.

Artículo 35.- PRIMA POR RESULTADO

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cobrar una prima por resultado en los años 2022, 2023 y 2024 siempre y cuando el EBITDA de dichos años sea superior al EBITDA del año anterior en perímetro constante.

La prima por resultado será variable y, por tanto, no consolidable.

Su importe será de un 1,5% sobre la totalidad de su salario bruto fijo. La prima por resultado se cobrará, en caso de cumplirse la condición señalada, en febrero del año siguiente (febrero 2023 prima por resultado 2022, en febrero 2024 prima por resultado 2023 y en febrero 2025 prima por resultado 2024).

El importe máximo que se podrá destinar al abono de estas primas es el exceso del EBITDA del año respecto al EBITDA del año anterior, en caso de no resultar suficiente, se abonará de manera proporcional al salario de cada persona trabajadora.

El importe de dicha prima se abonará de forma prorrateada al tiempo trabajado en el supuesto de incapacidades temporales (bajas por enfermedad o accidente) cuando dicha incapacidad supere los 30 días naturales. El prorrateo no aplica a las bajas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento.

Artículo 36.- AJUSTE POR RESULTADO

Se podrá aplicar un ajuste salarial en función de la evolución del EBITDA, comparando el EBITDA correspondiente al último ejercicio con el alcanzado en el ejercicio precedente, según la siguiente fórmula:

- Se calcula la "Base para el Ajuste de Resultados" de la siguiente manera:
 - Salario base anual /16
 - Plus de Transporte anual /15
 - Plus de Titularidad anual /15
 - Plus Ad Personam anual /15
 - Mejora voluntaria anual /15
- Tomando como referencia el 75% de la "Base para el Ajuste de Resultados", a este valor se le aplicará el porcentaje de variación que proceda, en la misma proporción a la variación del EBITDA de TESA a perímetro constante, comparando el correspondiente al último ejercicio con el alcanzado en el ejercicio precedente, tanto al alza como a la baja, sin que el máximo a percibir pueda superar el 100% de su importe completo, y sin que el mínimo pueda ser inferior al 30% de su importe completo.
- Una vez calculado el importe, la diferencia entre el mismo y la "Base para el Ajuste de Resultados" completa, en su caso, se deducirá de las 14 pagas del año. Su devengo corresponderá al año anterior, por lo que, para aquellas personas que no hubiesen estado en plantilla el año anterior completo se tendrá en cuenta la parte proporcional del año anterior trabajado.

Respecto del personal con retribución bruta anual inferior a 24.000 € para una jornada completa, no quedaría afectado por el "Ajuste de Resultado"; quedando igualmente excluidas de esta medida aquellas personas trabajadoras que hubieran acordado un ajuste individual en su retribución.

Artículo 37. AYUDA DE COMIDA

A la vista de la finalidad de la ayuda de comida únicamente se percibirá el importe correspondiente a la misma cuando se trabaje en régimen de jornada partida (con la excepción de las personas con reducción de jornada por cuidado de un menor), excluyéndose su abono cuando se teletrabaje.

En los casos en que se teletrabaje parte del día debido a que al menos la mitad de la jornada se deba realizar fuera de la oficina (presentaciones, entrevistas, producciones, etc.), circunstancia esta que se recoge en el Anexo II, si se percibirá la ayuda de comida.

Se establece el importe diario en 7,5 euros que únicamente podrá utilizarse entre las 8:00 y las 18:00 horas de lunes a jueves. La descarga de la tarjeta se efectuará al término de cada mensualidad.

En periodo de jornada intensiva en verano, cuando por motivos de carga de trabajo la persona trabajadora extienda su jornada más de 7,5 horas en un día se tendrá derecho a percibir la ayuda de comida siempre y cuando se haga un descanso para comer.

El importe de 7,5 € de ayuda de comida entrará en vigor en la fecha en que se iniciase el régimen de prestación de servicios de teletrabajo referido en el punto VII siguiente, hasta ese momento, el importe de ayuda de comida diario se mantendrá según recoge el convenio anterior.

Artículo 38. GASTOS DE VIAJE

1. Los gastos que se generen como consecuencia de los viajes que el personal tenga que efectuar por necesidades del servicio serán abonados por la empresa previa entrega de los oportunos justificantes.

2. La dirección de la empresa, cuando lo considere conveniente, podrá sustituir dicho régimen de gastos por la asignación de las siguientes dietas para 2023:

- Dieta nacional: 96,36 €/día.
- Dieta internacional: 191,70 €/día.

El abono de las anteriores dietas no supondrá en ningún caso que la persona trabajadora deba hacer frente a los gastos de alojamiento y transporte.

3. Cuando se realicen desplazamientos con vehículo propio, previa autorización de la dirección se devengará en 2023 la cantidad de 0,36 euros brutos por kilómetro recorrido.

4. Los importes relativos a dieta y kilometraje se revisarán anualmente conforme al IPC real fijado al 31 de diciembre de cada año por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 39. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y NACIMIENTO DE HIJOS/AS, ADOPCION, GUARDA CON FINES DE ADOPCION Y ACOGIMIENTO

1. La persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias será compensado por la empresa mientras continúe en esa situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por ciento de su salario base y complementos.

2. En caso de baja de nacimiento de hijos/as, adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento, la empresa complementará hasta el 100 por ciento el salario base y los complementos.

3. Las ausencias por enfermedad que no constituyan baja se justificarán mediante el oportuno parte de consulta expedido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Artículo 40. ANTICIPOS

Todo el personal de TESA, tendrá derecho a percibir un anticipo sobre la retribución devengada, el cual no podrá ser superior al importe de dos mensualidades de salario líquido, produciéndose su amortización mediante su compensación con las dos primeras pagas extraordinarias que se produzcan.

VI. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**Artículo 41. PREMIOS**

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la dirección en una o varias de las formas siguientes:

- a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

Artículo 42. FALTAS Y SUS CLASES

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la

empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 43. FALTAS LEVES

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un periodo de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a treinta minutos.
2. El abandono sin causa justificada del servicio. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.
6. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

Artículo 44. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad entre cinco y treinta minutos cometidas durante un periodo de treinta días, o cualquier falta de puntualidad, igualmente no justificada, que exceda de treinta minutos.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.
9. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
10. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veintidós durante un año.

Artículo 45. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio de manera habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus persona trabajadoras.
7. Revelar datos confidenciales relativos a la Empresa.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10. El acoso sexual.
11. El acoso moral.
12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
15. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 46. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado forzoso o despido.

Artículo 47. TRAMITACIÓN

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la dirección de la empresa, sin más límite que la comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa a los Delegados de Personal.

Artículo 48. PRESCRIPCIÓN

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

VII. RÉGIMEN SOCIAL**Artículo 49. SEGURO DE ACCIDENTES**

La Empresa mantendrá un seguro colectivo, a favor de las personas trabajadoras a los que resulte de aplicación el presente Convenio, para los supuestos de fallecimiento o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada en todos los casos de accidente padecido por los mismos, con una indemnización a su favor o al de los beneficiarios designados de 43.837,83 €, en los términos y con las específicas coberturas y exclusiones establecidas en la póliza a contratar con la conformidad de los Delegados de Personal..

VIII. DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**Artículo 50. DELEGADOS DE PERSONAL**

La representación de las personas trabajadoras de TESA, en el ámbito sindical y de negociación colectiva, se articula a través de Delegados de Personal, que se regula según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, y en su propio reglamento. Los Representantes de los Trabajadores serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 51. GARANTÍAS SINDICALES

De conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores los Representantes de los Trabajadores podrán disfrutar del crédito horario mensual, que será retribuido, para atender a sus funciones representativas, y que podrá ser acumulable en uno o varios de sus miembros.

Esta posibilidad de acumulación deberá ser notificada a la dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas, los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como máximo por tres meses.

Asimismo, los Representantes de los Trabajadores podrán obtener hasta un total de 3 días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la empresa.

Artículo 52. LA ASAMBLEA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Las personas trabajadoras de TESA tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Representantes de los Trabajadores o por las propias personas trabajadoras en número no inferior al 33 por ciento de la plantilla afecta al Convenio. La asamblea será presidida en todo caso por los Representantes de los Trabajadores, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

2. La convocatoria de la asamblea, con expresión del orden del día, será comunicada a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

3. Los Representantes de los Trabajadores son responsables del correcto orden de la asamblea.

El lugar de reunión, salvo que concurren las causas y circunstancias fijadas en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, será el centro de trabajo, y se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 53. LOCAL SINDICAL

La empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un espacio dentro de sus instalaciones, que podrá ser de uso compartido, para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 54. TABLONES DE ANUNCIOS

La empresa facilitará un espacio para la colocación de un tablón de anuncios a utilizar por los Delegados de Personal.

IX. DISPOSICIONES FINALES**Disposición final 1ª. PAREJAS DE HECHO**

Se reconocen los mismos derechos que el convenio otorga a los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado, y previa justificación mediante certificación del correspondiente Registro de Parejas de Hecho, o cualquier otra admitida que conforme a derecho acrediten esta condición.

Disposición final 2ª. COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de dirimir las posibles diferencias que pudieran existir sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo para resolver todas aquellas cuestiones que le pudieran ser planteadas por la empresa o por las personas trabajadoras.

Esta comisión estará integrada por dos miembros de cada una de las partes, reuniéndose cuantas veces fuera preciso, a los efectos de entender de las cuestiones que le sean atribuidas y adoptando los acuerdos que correspondan por mayoría simple.

Disposición final 3ª. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes someterán los conflictos plurales y colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre TESA y sus personas trabajadoras al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sujetándose al procedimiento al efecto establecido.

Disposición final 4ª. DERECHO SUPLETORIO

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

Disposición final 5ª. DERECHOS DIGITALES Y USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS**1.- POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, en materia de desconexión digital se aplicará lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Desconexión Digital de Jornada de Taller de Editores, S.A.

2.- PROTOCOLO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

En materia de uso de herramientas informáticas puestas a disposición de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Protocolo de Uso de Herramientas informáticas vigente en la empresa.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL VIGENTE EN 2022**

GRUPO	CATEGORÍAS QUE COMPRENDE	PLUS DE TRANSP. EUROS	PLUS DE TITULAR. EUROS	1 AÑO		2 AÑO		3 AÑO		4 AÑO		5 AÑO		6 AÑO			
				Sueldo base	Total sueldo	Sueldo base	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo	% Subida
1	TELEFONISTAS, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE DOCUMENTACIÓN – SIN TÍTULO	341,83		14.025,74	14.387,57	14.025,74	14.387,57	0,00	14.851,07	14.992,74	15.334,57	15.818,07	15.818,07	16.301,70	16.301,70	483,63	3%
			883,08	13.142,66	14.387,57	13.142,66	14.387,57	0	14.851,07	14.109,66	15.334,57	15.818,07	14.593,16	15.818,07	483,50	3%	
2	OFICIAL ADMINISTRATIVO, SECRETARÍA, COORDINADOR PUBLICIDAD.	341,83		17.023,61	18.248,52	17.023,61	18.248,52	0,00	19.131,87	18.790,81	20.015,72	20.899,57	19.674,66	20.899,57	883,85	4%	
			883,08	17.584,21	18.809,12	17.584,21	18.809,12	0,00	18.886,09	20.207,97	21.432,88	22.744,76	21.519,85	22.744,76	1.311,88	6%	
3	PROMOTOR COMERCIAL, MAQUETADOR, EDITOR GRÁFICO, DOCUMENTALISTA, TÉCNICO.	341,83		18.524,86	19.748,77	18.524,86	19.748,77	0,00	20.175,64	21.826,42	23.051,33	24.702,11	23.477,20	24.702,11	1.650,78	7%	
			883,08	18.524,86	19.748,77	18.524,86	19.748,77	0,00	20.175,64	21.826,42	23.051,33	24.702,11	21.826,42	23.051,33	1.650,78	8%	
4	REDACTOR, SEO.	341,83		21.098,09	22.323,00	21.098,09	22.323,00	0,00	23.704,59	26.311,09	27.536,00	30.142,50	28.917,59	30.142,50	2.606,50	9%	
			883,08	21.098,09	22.323,00	21.098,09	22.323,00	0,00	23.704,59	26.311,09	27.536,00	30.142,50	28.917,59	30.142,50	2.606,50	10%	
5	JEFE DELEGACIÓN, JEFE PUBLICIDAD, JEFE ADMINISTRACIÓN, JEFE DE EDICIÓN GRÁFICA, JEFE DE SECCIÓN.	341,83		25.128,00	26.352,91	25.128,00	26.352,91	0,00	28.831,73	31.524,20	34.218,71	36.914,22	31.524,20	34.218,71	2.696,51	9%	
			883,08	25.128,00	26.352,91	25.128,00	26.352,91	0,00	28.831,73	31.524,20	34.218,71	36.914,22	31.524,20	34.218,71	2.696,51	10%	

TABLA SALARIAL VIGENTE EN 2023 Y 2024

GRUPO	CATEGORÍAS QUE COMPRENDE	PLUS DE TRANSP. EUROS	PLUS DE TITULAR. EUROS	1 AÑO		2 AÑO		3 AÑO		4 AÑO		5 AÑO		6 AÑO		
				Sueldo base	Total sueldo	Sueldo base	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo	% Subida	Subida	Total sueldo
1	TELEFONISTAS, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE DOCUMENTACIÓN – SIN TÍTULO	341,83		15.120,00	15.461,83	15.120,00	15.461,83	0,00	15.120,00	15.461,83	15.461,83	15.818,07	15.461,83	15.818,07	356,24	2%
			883,08	14.236,92	15.461,83	14.236,92	15.461,83	0	15.120,00	15.461,83	15.461,83	15.818,07	14.593,16	15.818,07	356,24	2%
2	OFICIAL ADMINISTRATIVO, SECRETARÍA, COORDINADOR PUBLICIDAD.	341,83		17.023,61	18.248,52	17.023,61	18.248,52	0,00	17.906,96	19.131,87	20.015,72	20.899,57	19.674,66	20.899,57	883,85	4%
			883,08	17.584,21	18.809,12	17.584,21	18.809,12	0,00	18.886,09	20.207,97	21.432,88	22.744,76	21.519,85	22.744,76	1.311,88	6%
3	PROMOTOR COMERCIAL, MAQUETADOR, EDITOR GRÁFICO, DOCUMENTALISTA, TÉCNICO.	341,83		18.524,86	19.748,77	18.524,86	19.748,77	0,00	20.175,64	21.826,42	23.051,33	24.702,11	23.477,20	24.702,11	1.650,78	7%
			883,08	18.524,86	19.748,77	18.524,86	19.748,77	0,00	20.175,64	21.826,42	23.051,33	24.702,11	21.826,42	23.051,33	1.650,78	8%
4	REDACTOR, SEO.	341,83		21.098,09	22.323,00	21.098,09	22.323,00	0,00	23.704,59	26.311,09	27.536,00	30.142,50	28.917,59	30.142,50	2.606,50	9%
			883,08	21.098,09	22.323,00	21.098,09	22.323,00	0,00	23.704,59	26.311,09	27.536,00	30.142,50	28.917,59	30.142,50	2.606,50	10%
5	JEFE DELEGACIÓN, JEFE PUBLICIDAD, JEFE ADMINISTRACIÓN, JEFE DE EDICIÓN GRÁFICA, JEFE DE SECCIÓN.	341,83		25.128,00	26.352,91	25.128,00	26.352,91	0,00	28.831,73	31.524,20	34.218,71	36.914,22	31.524,20	34.218,71	2.696,51	9%
			883,08	25.128,00	26.352,91	25.128,00	26.352,91	0,00	28.831,73	31.524,20	34.218,71	36.914,22	31.524,20	34.218,71	2.696,51	10%

ANEXO II**TELETRABAJO****1.- Alcance**

Con la finalidad de establecer una nueva manera de organización del trabajo, basada en el principio de confianza mutua y dirigida a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral garantizando en todo caso el adecuado desarrollo de la actividad, las personas trabajadoras podrán prestar servicios desde los domicilios que tuvieran comunicados a la compañía, los días viernes de todo el año.

El teletrabajo se implantará de forma general y simultánea para toda la plantilla no más tarde del 24/05/2023.

De forma excepcional y sujeto al criterio del/a responsable de cada equipo, si bien respetándose en todo momento el principio de no discriminación, podrá autorizarse prestar servicios en régimen de teletrabajo desde los domicilios siempre que organizativamente resulte posible, en las siguientes situaciones:

- Para realizar tareas pendientes relativas a la terminación del producto en los días de cierre, una vez finalizado el horario habitual.
- A iniciativa de los responsables de área o sección se podrán autorizar situaciones puntuales de teletrabajo para los distintos equipos completos cuando ello pudiera beneficiar los procesos de trabajo, así como en días en los que al menos la mitad de la jornada se deba realizar fuera de la oficina (presentaciones, entrevistas, producciones, etc..) en los que el/la responsable considere oportuno que el resto de la jornada se complete desde el domicilio.
- Asimismo, se podrá teletrabajar desde los domicilios en las siguientes situaciones:
 - Mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de embarazo.
 - En caso de enfermedad de corta duración de un familiar de primer grado y previa presentación de un justificante médico se facilitará el teletrabajo debiendo consensuarse con el/la responsable del equipo y RRHH.
 - En caso de enfermedad de larga duración de un familiar de primer grado se buscarán medidas de conciliación de manera individualizada y adaptada a la situación.

Asimismo, la plantilla dispondrá de 8 días adicionales de teletrabajo flexible al año a prestar desde sus domicilios. Estos días de teletrabajo deben ser comunicados a los responsables de los departamentos con una antelación de 3 días laborables y tendrán las siguientes restricciones, salvo que el responsable autorizase algo distinto:

- Durante los meses de julio y agosto podrán utilizarse como máximo 4 de estos días. Se garantiza la posibilidad de juntar estos 4 días de forma consecutiva en la misma semana cuando se utilicen durante los meses de julio y agosto.
- No podrán unirse a días festivos ni a días de vacaciones.
- No podrán disfrutarse ni la primera ni la última semana del año ni la semana de Semana Santa.
- No podrán disfrutarse en días de cierre editorial salvo autorización expresa del director y lo indicado en el primer punto de este apartado sobre los meses de julio y agosto
- En casos en los que organizativamente no sea posible (i.e: eventos, formación presencial, reuniones que deben ser presenciales y situaciones asimilables...)
- Estos días anuales de teletrabajo no podrán acumularse de un año a otro.

2.- Compensación

Al no alcanzarse el 30% de la jornada en teletrabajo en un periodo de referencia de tres meses, no será de aplicación la normativa en materia de trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio). No obstante, lo anterior, la empresa abonará una compensación por gasto equivalente a 1,25 € brutos por día de teletrabajo efectivo.

Durante los días de teletrabajo, las personas trabajadoras no percibirán la cuantía correspondiente al plus transporte.

Durante los días de teletrabajo no se percibirá el importe de la ayuda de comida.

3.- Inventario de los medios necesarios para el trabajo a distancia

Para la prestación de sus servicios a distancia, la Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios precisos para que ejecute su trabajo en dicha modalidad y que constan en el siguiente inventario:

- (i) Equipo informático cuyo mantenimiento correrá a cargo de los servicios de soporte técnico de la Compañía.
- (ii) Programas informáticos y software necesario para el desempeño de los cometidos profesionales.

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte de la persona trabajadora.

La persona trabajadora conocerá y aceptará que las herramientas de trabajo puestas a su disposición son propiedad de la empresa y deberán ser devueltas como consecuencia de la revocación del teletrabajo y en todo caso ante la extinción de la relación laboral.

Por su parte, para el adecuado desempeño de su trabajo, la persona trabajadora, se compromete a contar en su domicilio con conexión a internet suficiente (línea telefónica, ADSL, WIFI) admitiendo y aceptando las políticas y normas vigentes en cada momento.

4.- Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

El teletrabajo es voluntario para la persona trabajadora, y podrá revertirlo siempre que así lo comunique a la empresa con un (1) mes de antelación por los canales de comunicación habilitados al efecto.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá unilateralmente revertir el teletrabajo a una persona concreta, sin necesidad de respetarse preaviso alguno, y con previa comunicación a los Delegados de Personal, en supuestos debidamente justificados en los que concurra una situación de urgencia, entre otros: incidencias técnicas que impidan el trabajo en remoto en circunstancias de normalidad, situaciones familiares que dificulten el desarrollo normal del trabajo en remoto, en el supuesto de incumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones laborales para con la empresa tales como mantener un rendimiento o productividad inferior a la del trabajo presencial, etc. Respecto a este último supuesto (reducción de rendimiento o productividad), se preavisará con una semana de antelación.

La reversibilidad del teletrabajo no dará lugar a compensación alguna en favor de la persona trabajadora.

5.- Horario y jornada de trabajo. Reglas de disponibilidad

Durante el teletrabajo, la persona trabajadora continuará prestando servicios conforme al horario y jornada laboral vigente hasta la fecha.

La persona trabajadora deberá cumplir con su jornada ordinaria para ese día, debiendo en todo caso registrar en todo momento el inicio y la finalización de su jornada mediante los métodos habilitados al efecto y, asimismo, respetar los descansos mínimos entre jornadas establecidos legalmente.

Registro de jornada

La persona trabajadora estará obligada a registrar el inicio y finalización de su jornada laboral diaria tanto en el caso de que realice ésta de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa como en el supuesto de que dicha jornada se preste en régimen de teletrabajo conforme a los términos previstos en el presente preacuerdo.

En concreto, la persona trabajadora registrará el inicio y final de su jornada laboral diaria, así como las pausas que realice en el sistema informático habilitado por la Compañía.

Respecto al sistema de fichajes en caso de no realizar el fichaje de las pausas establecidas se descontará el tiempo de descanso acordado en la Empresa. En caso de que la persona trabajadora se olvide de fichar tendrá que comunicarlo a la Dirección de RRHH la Empresa y se computará la jornada diaria correspondiente.

6.- Lugar de prestación de servicios. Evaluación de riesgos

La persona trabajadora continuará en todo momento adscrita al centro de trabajo de C/ Josefa Valcárcel, 40 bis, 28027 Madrid.

Cuando se acceda al teletrabajo la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la dirección del domicilio desde el que va a prestar servicios.

La persona trabajadora podrá solicitar puntualmente y con carácter temporal la prestación de servicios desde un domicilio distinto al habitual, siempre que éste reúna las condiciones necesarias para la correcta realización del trabajo, esta solicitud deberá ser aprobada por el responsable del departamento y la dirección de recursos humano.

El lugar designado deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene necesarias para la prestación de su actividad profesional.

En este sentido, el lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y, adicionalmente, cumplir con las siguientes condiciones:

- Espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
- Mesa y silla adecuadas para poder prestar servicio durante toda la jornada, sin perjuicio de los descansos que se determinen, especialmente para evitar situaciones de fatiga de las muñecas y brazos y carga de espalda y cuello.

- Iluminación adecuada para que no se provoquen deslumbramientos directos, ni reflejos en la pantalla.
- Temperatura adecuada.
- Ausencia de ruido que permita la concentración.
- Conexión a internet
- Instalación eléctrica que asegure la eliminación del riesgo eléctrico.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones deberán ser comunicadas a la Compañía con la finalidad de que la Compañía pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

A los efectos de la evaluación de riesgos del trabajo a distancia, la persona teletrabajadora deberá responder a un cuestionario en materia preventiva que sólo se podrá referir a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

7.- Dificultades para el desarrollo del teletrabajo

En caso de producirse dificultades para el desarrollo del teletrabajo, la persona trabajadora se obliga a notificarlo de manera inmediata y, en el caso de que las dificultades no puedan solucionarse en el mismo día en el que se produzcan, la persona trabajadora deberá acudir inmediatamente a su centro de trabajo para prestar servicios de manera presencial, sin perjuicio de los procedimientos que a tal efecto se establezcan por la Empresa.

Si las dificultades tuvieran carácter duradero, el régimen de teletrabajo quedará suspendido hasta que tales impedimentos queden solucionados.

Para la resolución de estas dificultades, la persona trabajadora podrá hacer uso de los sistemas de atención al usuario existentes en la Empresa de igual forma que si estuviera prestando servicios de manera presencial.

(03/14.686/23)

