

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2024, 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 Asociación de la Prensa de Madrid (código número 28000222011984).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Asociación de la Prensa de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de junio de 2024; 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 22 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO. - El presente Convenio Colectivo es de ámbito empresarial, y establece las normas que regulan las relaciones laborales entre la Asociación de la Prensa de Madrid, con domicilio en la calle Juan Bravo nº 6, de Madrid, y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo.

El presente Convenio Colectivo afectará y se aplicará a todo el personal que presta o preste sus servicios mediante contrato y relación laboral, salvo las excepciones que a continuación se contemplan.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a. Los miembros de la Junta Directiva.
- b. Quienes ejerzan actividades de alta dirección o función. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.
- c. Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos.
- d. Los profesionales liberales y colaboradores con contratos civiles de prestación de servicios; agentes comerciales o publicitarios y el personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la Asociación.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA Y DURACIÓN. - El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2023, y su duración se establece hasta el 31 de diciembre de 2028.

ARTÍCULO 3º. DENUNCIA. - La denuncia del Convenio deberá realizarse mediante notificación por escrito cursada a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso contrario, se prorrogará este de manera automática, de año en año, de acuerdo con la Ley. La denuncia del convenio no supone la pérdida de vigencia del mismo.

El presente convenio deroga y sustituye íntegramente el anterior convenio colectivo de la Asociación de la Prensa de Madrid, publicado el 16 de julio de 2009 en el BOCM.

ARTÍCULO 4º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. - Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad de este, debiendo ser negociado íntegramente.

CAPÍTULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5º. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO. - La organización técnica y práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Junta Directiva de la Asociación, que lo ejercerá a través de la persona o personas en las que estatutariamente, o por acuerdo expreso, delegue. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que les puedan afectar.

ARTÍCULO 6º. CONDICIONES DE TRABAJO. - Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones propias de su grupo profesional.

ARTÍCULO 7º. MEDIOS INFORMÁTICOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO. - La empresa pondrá a disposición de los trabajadores todos los medios informáticos y herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo de trabajo y operaciones que les sean ordenadas dentro de las funciones propias de su grupo profesional. Estos medios y herramientas facilitadas por la empresa constituyen instrumentos de trabajo. En consecuencia, no pueden ser utilizados para uso privado.

La empresa se reserva el derecho a verificar el uso adecuado de los medios informáticos, sobre la base de los principios anteriores, con las garantías necesarias para los trabajadores, y a utilizar como medio de prueba las comunicaciones efectuadas por los trabajadores a través de los sistemas informáticos propiedad de esta, garantizando en todo caso el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y los derechos recogidos en los artículos 20 y 20bis del Estatuto de los Trabajadores y artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales.

ARTÍCULO 8º. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO Y PROTECCIÓN DE ESTOS. - El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año, a requerimiento de la Empresa, los empleados declararán su situación familiar actualizada a los efectos fiscales.

Los datos personales necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Empresa serán absolutamente confidenciales, debiendo ésta hacer uso de estos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Empresa, garantizando, en todo caso, los derechos fundamentales del trabajador y los recogidos en la normativa legal reflejada en el artículo anterior.

ARTÍCULO 9º. GRUPOS PROFESIONALES. - Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Primero

Corresponde a este Grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

- Grupo Segundo

Ataño a este grupo la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, atención personalizada a asociados, clientes y proveedores (presencial y telefónica), control de registros, manejo de caja, etcétera.

Se integrarán en este grupo los licenciados en periodismo o equivalente que ocupen funciones de redactor, y los titulados universitarios en otra especialidad específica del puesto de trabajo desempeñado.

- Grupo Tercero

Concierne a este grupo la realización de tareas de ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, tales como, a modo de ejemplo, operaciones de administración, emisión de facturas, asientos contables, redacción de correspondencia, archivo, reprografía y manejo de ordenador, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento, labores de portería, tareas de vigilancia, y atención a los asociados, en los centros de trabajo de la asociación.

ARTÍCULO 10º. PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR. - Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de su actividad habitual, en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán al empleado.

La Empresa será titular de los derechos de explotación, con capacidad de cesión o licencia a terceros, para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico, con la salvaguarda para el empleado establecida en el artículo 47.1 de la Ley de Propiedad Intelectual.

La titularidad de dichos derechos por la empresa comenzará desde el mismo momento en que éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para el empleado, sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

ARTÍCULO 11º. JORNADA DE TRABAJO. - Durante la vigencia del presente Convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Jornada máxima anual efectiva de 1.564 horas. Con carácter general, la jornada laboral será de 34 horas semanales, de lunes a viernes.

ARTICULO 12º. HORARIOS. - El personal realizará, de lunes a jueves, una jornada diaria de 7 horas en horario comprendido entre las 8 y las 15,00 horas o bien entre las 14,00 y las 21 horas. La jornada

de los viernes será de 8 a 14 horas o bien de 14 a 20 horas. Los trabajadores dispondrán de quince minutos de descanso dentro de la jornada diaria.

La Asociación podrá fijar un horario diferente, sin exceder la duración de la jornada diaria, para el personal perteneciente a la categoría de ordenanzas. La asignación de un horario diferente al general no supondrá, en ningún caso, una condición diferente o más beneficiosa para el trabajador, que deberá reintegrarse al horario general cuando así lo disponga la Asociación. La asignación de la jornada será efectuada a cada trabajador por la Asociación.

ARTICULO 13º. HORAS EXTRAORDINARIAS. - Serán consideradas horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada. La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, será pactada entre trabajador y empresa.

El sistema de compensación de las horas extraordinarias será de 1'5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución de dichas horas al precio de la hora habitual de trabajo incrementada en un 25%. Para las horas extraordinarias efectuadas en días no laborables o en horario nocturno, de 22:00 a 07:00 horas, el sistema de compensación será de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución de dichas horas al precio de la hora habitual de trabajo incrementada en un 75%.

CAPÍTULO 3

RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 14º. PERIODO DE PRUEBA. - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, ateniéndose a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el periodo de prueba a efectos de la antigüedad en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo de este.

ARTÍCULO 15º. CESE VOLUNTARIO. - Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Asociación, esta está obligada a abonarle la liquidación el mismo día de cese en su relación laboral.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a comunicarlo a la Asociación, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Trabajadores del Grupo 1 y técnicos titulados del Grupo 2, un mes; resto del personal, quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

ARTICULO 16º. JUBILACIÓN A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN. - Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, o en su caso la superior que establezca el Estatuto de los Trabajadores o norma legal de aplicación, siempre que por la empresa se cumplan los requisitos exigidos por la normativa legal.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO 4

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 17º. ESTRUCTURA SALARIAL. - La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio consiste en el salario base de grupo cuya cuantía para el año 2023 queda fijada en la tabla salarial que se une al presente Convenio como anexo nº 1, y corresponden a la jornada laboral pactada en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

ARTÍCULO 18º. COMPLEMENTO PERSONAL. - El complemento personal que perciben algunos trabajadores de la plantilla, recogido en el anterior convenio, se mantiene con tal carácter.

ARTÍCULO 19º. REVISIÓN SALARIAL. - El Salario Base, al igual que el Complemento Personal, serán objeto de revisión anual, con efectos al 1º de enero de cada año, aplicando la variación prevista del Índice de Precio al Consumo (Conjunto General), que se haya producido entre la revisión anterior y el cierre de dicho Índice a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 20º. AYUDA TRANSPORTE. - Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, la Asociación abonará a los trabajadores, como complemento extrasalarial, el importe del Abono Anual de Transporte válido para la Comunidad de Madrid, en la modalidad que corresponda en función del domicilio del trabajador respecto de la sede de la Asociación.

ARTÍCULO 21º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. - Se establecen con carácter general dos pagas extraordinarias, que se abonarán junto con las nóminas ordinarias de los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más el Complemento Personal si lo hubiere.

ARTÍCULO 22º. LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS. - Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará no más tarde del día 25 de cada mes.

Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

ARTÍCULO 23º. ANTICIPOS. - Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un anticipo hasta el importe de tres mensualidades del salario real.

La devolución de dicho anticipo podrá fraccionarse hasta en un máximo de doce meses, salvo acuerdo individual expresamente convenido entre la empresa y cualquier trabajador.

CAPÍTULO 5

VACACIONES, PERMISOS, ENFERMEDAD, OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 24º. VACACIONES. - Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Todos los trabajadores deberán disfrutar obligatoriamente de 20 de dichos días de forma continuada, de los que 15 días serán coincidentes con el periodo de cierre de la Asociación, durante el mes de agosto, y 5 días inmediatamente antes o inmediatamente después, salvo acuerdo individual expresamente convenido entre la empresa y cualquier trabajador.

El resto de los días serán disfrutados 5 de manera continuada y los 5 restantes en las fechas que, en cada caso, acuerden de forma individual cada trabajador y la Asociación.

El calendario de vacaciones se fijará por la Asociación y se notificará a los trabajadores con dos meses de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 25º. PERMISOS ESPECIALES POR MATERNIDAD/PATERNIDAD. - En el supuesto de nacimiento de un hijo, además del periodo de descanso legalmente establecido, el trabajador disfrutará de 15 días laborables de permiso retribuido, que deberá disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del periodo de suspensión obligatorio o de mayor duración fijada por el trabajador.

Lo anterior será también de aplicación en casos de adopción, que se disfrutarán de forma ininterrumpida a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o periodo de mayor duración fijada por el trabajador.

ARTÍCULO 26º. PERMISOS ESPECIALES POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO. - Los trabajadores disfrutarán de un permiso de 5 días laborables por matrimonio/pareja de hecho, a añadir a los que por dicho motivo prevea la Ley.

ARTÍCULO 27º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR. - Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 28º.- LICENCIAS SIN SUELDO. - La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

ARTÍCULO 29º. INCAPACIDAD TEMPORAL. - Durante la situación de incapacidad temporal, por un período máximo de hasta dieciocho meses, mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Asociación le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por ciento de su salario base más, en su caso, el complemento personal.

ARTÍCULO 30º. OTROS BENEFICIOS. - Todos los trabajadores tendrán el derecho a disfrutar de los beneficios que la Asociación ofrece a sus asociados, con las mismas condiciones que los asociados, siempre que ello sea posible, salvo los que sean específicamente enfocados al desarrollo de la actividad periodística o derivadas de la consideración general de periodistas, así como los que legalmente no sean posibles, y siempre que no coincidan o sean similares a los que estuvieran establecidos específicamente para los trabajadores en el presente Convenio.

CAPÍTULO 6

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31º. FALTAS. - A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a quince minutos e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del periodo de un mes natural.
2. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos, cometida en el periodo de un mes natural.
3. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada durante el periodo de un mes.
4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
8. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves de los mismos.

Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a quince minutos e inferior a treinta minutos cometidas durante un periodo de un mes natural.
2. Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos cometidas dentro del periodo de un mes natural.
3. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a sesenta minutos cometida dentro del periodo de un mes natural.
4. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en un periodo de un mes natural.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
7. Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de compañeros sin la debida autorización.
8. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada.
10. La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional. Cuando dichas conductas sean habituales y repercutan negativamente en el trabajo serán consideradas faltas muy graves y serán objeto de sanción de despido.
11. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
12. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
13. La falta de veracidad por dolo o culpa grave, comprobada, en informes o manifestaciones escritas, relativas al servicio.

Faltas muy graves.

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a treinta minutos e inferior a sesenta minutos cometidas dentro del periodo de un mes natural.
2. Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a sesenta minutos cometida dentro del periodo de un mes natural.
3. Faltar más de dos días al trabajo durante un periodo de un mes natural sin causa justificada.
4. Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
6. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos con fines maliciosos para la consecución de algún beneficio.
7. La simulación comprobada de enfermedad; hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo; la embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, o tres faltas graves durante el periodo de un año.
8. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
9. El abuso de autoridad por quienes desempeñen funciones de mando. Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.
10. En general las señaladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores que no hayan sido recogidas en los puntos anteriores.

ARTÍCULO 32º. SANCIONES. - Las sanciones que podrán imponerse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Despido.

ARTÍCULO 33º. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS. - Las faltas leves prescriben 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, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 34º. TRAMITACIÓN DE LAS SANCIONES. - Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Todas las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los supuestos en que la sanción impuesta fuera la de despido, la Dirección de la empresa entregará al trabajador un pliego de cargos para que, si lo considera oportuno, efectúe el correspondiente pliego de descargos en el plazo máximo de cinco días hábiles.

El Comité de Empresa o los delegados de Personal deberán ser informados de forma inmediata de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 35º. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES. - Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza.

CAPÍTULO 7

RÉGIMEN SINDICAL

ARTÍCULO 36º. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. Los delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las atribuciones que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

ARTÍCULO 37º. LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES. - Los trabajadores de tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

Las personas u órganos convocantes comunicarán a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Asociación

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

CAPÍTULO 8

COMISIÓN PARITARIA, CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTICULO 38º. COMISIÓN PARITARIA. - Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas cuestiones acuerden las partes someterla. Se compondrá de cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y otros dos por los trabajadores. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.
4. Aquellas previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo se estará al procedimiento legalmente establecido.

ARTICULO 39. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo. - Será de aplicación el artículo 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 siete días para pronunciarse.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

ARTICULO 40. Solución de Conflictos. - Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someter al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO Nº 1

TABLA SALARIO BASE AÑO 2023

GRUPO	EUROS
1	32.000 €
2	24.000 €
3	16.000 €

El presente convenio es suscrito en Madrid el 21 de junio de 2024.

Fdo.

Por la Asociación de la Prensa de Madrid
Doña Mónica Torón Torrado

El representante de los Trabajadores
Don Francisco Granados Jurado

(03/12.321/24)

