

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, 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 20 Minutos Editora, S. L. U. (Código número 28104001012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa 20 Minutos Editora, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de diciembre 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 art. 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 21 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO DE MADRID DE LA EMPRESA
"20 MINUTOS EDITORA, S.L.U" PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025**

PREÁMBULO

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

**CAPITULO I
ÁMBITO, VIGENCIA Y SISTEMA NORMATIVO**

Artículo 1. Ámbito funcional.

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de la Empresa 20 Minutos Editora, S.L.U., con NIF B-99083966, con las personas trabajadoras del centro de trabajo de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1 Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que presten servicios en el centro de trabajo de Madrid de la Empresa 20 Minutos Editora, S.L.U.

2.2 Quedan expresamente excluidos:

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

Artículo 3. Ámbito territorial.

3.1 El presente Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras contratadas o adscritas por 20 Minutos Editora, S.L.U., en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios temporalmente, total o parcialmente, fuera del centro de trabajo de Madrid.

Artículo 4. Vigencia.

4.1 El presente Convenio Colectivo y sus disposiciones entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. La revisión salarial que se derive de los regulado en los artículos 30 y 32 del presente Convenio Colectivo se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

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

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

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

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

Artículo 6. Adhesión a los Acuerdos en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

6.1 Mediante la firma del presente Convenio Colectivo, se establece la adhesión a los Acuerdos que estén en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, para los conflictos que afecten a la Comunidad Autónoma de Madrid.

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

**CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 7. Organización del trabajo.**

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

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

7.3 Toda persona trabajadora deberá informar al departamento de Recursos Humanos de 20 Minutos Editora, S.L.U. de todo trabajo por cuenta ajena que realice para Empresa distinta a 20 Minutos Editora, S.L.U. con el fin del ajuste de cuotas de Seguridad Social.

Artículo 8. Plantillas.

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

Artículo 9. Periodo de prueba.

9.1 La duración máxima de los periodos de prueba que puedan pactarse en los contratos de trabajo, por grupos profesionales serán los siguientes:

Grupos 0.1, 0.2 y 1: Ocho meses.

Grupos 2 y 3: Cuatro meses.

Grupo 4: Dos meses.

Grupos 5 y 6: Un mes.

9.2 Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones de la persona trabajadora en la Empresa.

9.3 Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

9.4 La duración máxima del periodo de prueba en los contratos de duración determinada, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupos 0.1, 0.2 y 1: Cuatro meses.

Grupos 2 y 3: Dos meses.

Grupo 4: Un mes.

Grupos 5 y 6: Quince días.

9.5 Los contratos temporales que se transformen en indefinidos no estarán sometidos a periodo de prueba.

9.6 Las situaciones de vacaciones, incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que las mencionadas ausencias sean superiores a 10 días consecutivos.

Artículo 10. Contratos formativos.**10.1** Contrato de formación en alternancia

- (a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.
- (b) 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, de conformidad con lo provisto en el art. 11.2.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente
- (c) El personal contratado bajo esta modalidad contractual, percibirá una retribución por todos los conceptos que alcanzará al menos el salario mínimo interprofesional en cómputo anual y en proporción al tiempo trabajado.

10.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

- (a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.
- (b) La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.
- (c) El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 85%, respecto a la fijada 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 11. Contrato por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

11.1 Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

11.2 El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción podrá celebrarse en aquellos casos en los que el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales), que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, a excepción de lo regulado en el art. 16.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el contrato de trabajo fijo discontinuo.

Asimismo, las Empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días que no podrán ser utilizados de manera continuada.

11.3 La duración del contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de doce meses.

11.4 El contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto. Cuando se celebre este tipo de contrato de trabajo para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora amparada en las causas legalmente previstas para ello se especificará en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

11.5 En aquellos casos en los que el contrato por sustitución de la persona trabajadora se celebre para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración no puede ser en ningún caso superior a tres meses.

Artículo 12. Cese voluntario de la persona trabajadora.

12.1 Toda persona trabajadora que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Recursos Humanos, por escrito y con el plazo de preaviso que se especifica a continuación.

- (a) Sesenta días de preaviso para los Grupos 0.1, 0.2
- (b) Treinta días para los Grupos 1 y 2.
- (c) Quince días de preaviso para el resto del personal.

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

**CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES****Artículo 13. Principios generales.**

13.1 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.

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

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

Artículo 14. Aspectos básicos de clasificación.

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

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

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

14.3 Los factores que influyen 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:

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

Artículo 15. Áreas de actividad.

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

- (a) Área Informativa/Redaccional: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen funciones relacionadas con la elaboración de los productos editoriales de la Compañía, independientemente de que sean impresos o digitales. Agrupa cometidos propios de los departamentos de la redacción de Productos Diarios, Productos No Diarios, Diseño y Maquetación de los productos impresos y la dirección de los mismos.
- (b) Área de Operaciones/Técnica/Producción: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen funciones relacionadas con la parte industrial y técnica de la Compañía así como el mantenimiento de la misma. Agrupa cometidos propios de los departamentos de Desarrollo Web, Tecnologías de la Información (incluido el Soporte), Producción y Logística y Servicios Generales (incluidas Secretarías/os) así como la dirección de los mismos.
- (c) Área de Gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos de trabajo de todos los departamentos que tienen como funciones primordiales la gestión general y control interno de la Empresa, así como la administración financiera y del personal de la Compañía. Agrupa cometidos propios de los departamentos de Dirección, de Finanzas y de Recursos Humanos así como la dirección de los mismos.

15.2 Sin perjuicio a lo anterior, la presente distribución de las diferentes Áreas de actividad corresponde a la organización existente en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo. Dado que la distribución y estructura organizativa de la Empresa corresponde a la Dirección de la misma, en caso de que ésta se viese alterada por reorganización o distribución Empresarial y que algún o algunos departamentos fuesen objeto de cambio de área de actividad, estos cambios se realizarán de forma automática, pasando las personas trabajadoras pertenecientes a los mismos a pertenecer a la nueva área de actividad.

Artículo 16. Grupos Profesionales.

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

16.2 Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada 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 profesional existentes.

16.3 La adscripción de personas empleadas a los grupos profesionales será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

16.4 Los grupos profesionales son los siguientes:

(a) Grupo Profesional 0 (se incluye 0.1 y 0.2):

Criterios generales: Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la Empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la Empresa, departamentos, etc.

El puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional 0.1 será el Director/a.

El puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional 0.2 será el Director/a de Departamento o Subdirector/a, según corresponda.

(b) Grupo Profesional 1:

Criterios generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la Empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los/as directores/as de las áreas de actividad o

departamentos existentes o subdirectores/as en caso de que así corresponda acorde al organigrama empresarial.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de su misma área de actividad de la Empresa. También supervisa y coordina los recursos humanos y técnicos del área para atender las necesidades concretas que se requieran, velando por el correcto funcionamiento y continuidad de la actividad de la Empresa.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

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

Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la Empresa.

Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

El puesto de trabajo correspondiente a este grupo profesional será el Jefe/a de Área o Redactor/a Jefe/a, según las diferentes áreas de actividad.

(c) Grupo Profesional 2:

Criterios generales: 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.

Funciones de coordinación y toma de decisiones que afectan al trabajo diario dentro de su departamento, bajo la supervisión de su redactor Jefe/a o Jefe/a de Área o responsable superior. En ausencia de éste tomará las decisiones necesarias para el normal desarrollo del departamento, sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio sobre la movilidad funcional.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

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 personas trabajadoras de cada área de actividad de la Empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.

Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

Los puestos de trabajo correspondientes a este grupo profesional serán el Coordinador/a, Jefe/a de Sección, Jefe/a de Equipo o Jefe/a de Zona.

(d) Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Se incluyen en 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 personas trabajadoras.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Dentro del área de Informativa/Redaccional, y exclusivamente para el/la redactor/a se establecen dos niveles denominados A y B.

El A es un/a redactor/a que acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo realizar tareas de gestión de personas precisas para la elaboración de la citada información, sin que ello implique responsabilidad de mando.

El B es un/a periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos veinticuatro meses, la persona trabajadora adquirirá automáticamente el nivel A.

La retribución del redactor B será del 90 % del Grupo 3.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

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

Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de personas trabajadoras dentro de las diferentes áreas de actividad en la Empresa.

Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

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 de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

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.

Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Los puestos de trabajo correspondientes a este grupo profesional serán el Redactor/a, Técnico/a, Diseñador/a Gráfico, Infógrafo/a, Documentalista, Corrector/a, Desarrollador (incluidos Programadores) según cada área de actividad.

(e) Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

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

Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.

Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.

Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o

electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.

Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.

Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.

Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.

Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

(f) Grupo Profesional 5:

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

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin personas trabajadoras a su cargo.

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 su función.

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

Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.

Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los grupos profesionales 3 o 4.

Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

Labores de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.

Labores de iluminación en productos audiovisuales.

Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.

Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.

Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.

Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.

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.

(g) Grupo Profesional 6:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período 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.

Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.

Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

16.5 A efectos de facilitar el cambio de grupos profesionales definidos en el apartado anterior, se remite a la tabla de equivalencias del Anexo I.

16.6 Las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio en relación con la clasificación profesional se detallan en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 17. Movilidad geográfica.

17.1 Cuando existan justificadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá proceder al traslado o desplazamiento, individual o colectivo, de las personas trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos legalmente.

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

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

17.4 Cuando se den estas circunstancias, la persona o personas trabajadoras afectadas no tendrán derecho a recibir compensación alguna por gastos de traslado o desplazamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Movilidad funcional.

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

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

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

18.4 En el caso de que el cambio a un grupo profesional inferior tuviese lugar por la petición de la persona trabajadora, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto aunque conlleve minoración de la del puesto de origen. Este cambio se efectuará siempre que la estructura Empresarial lo permita y previo acuerdo suscrito entre las partes.

18.5 En el caso de que una persona trabajadora sea asignada a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo y nivel de destino durante el tiempo movilizado.

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

18.7 El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que la persona trabajadora sea asignada a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

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

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

**CAPÍTULO V
JORNADA LABORAL**

Artículo 19. Jornada laboral.

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

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

19.3 El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo serán doce, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Artículo 20. Calendario laboral y horario de trabajo.

20.1 Cada año la Empresa elaborará el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas pactadas en el artículo anterior, informando previamente a su publicación a los representantes de las personas trabajadoras. Dicho calendario se publicará, como muy tarde, en el mes de enero, salvo circunstancias especiales que justifiquen su retraso, y se expondrá en la intranet de la Empresa

durante todo el año natural. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.

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

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

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

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

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

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

20.7 En el supuesto de que se trate de modificaciones de carácter individual, la Empresa notificará la concurrencia de las causas, en primer lugar, a la representación de las personas trabajadoras, y posteriormente la decisión a la persona o personas trabajadoras afectadas.

20.8 En todo caso, tanto en modificaciones sustanciales de carácter individual como colectivas, la persona o personas trabajadoras perjudicada/s por ellas podrá/n solicitar la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Compensación de excesos de jornada en supuestos de distribución irregular de la jornada.

21.1 La prestación de trabajo por encima de la jornada diaria establecida será voluntaria y a requerimiento de la Compañía. Las personas trabajadoras de la Empresa se comprometen, siempre que sea posible, a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para la finalización de aquellas tareas productivas que sean inherentes al buen funcionamiento de la Compañía. En el caso de las personas trabajadoras del área Editorial, este compromiso también incluirá cubrir acontecimientos noticiosos imprevistos.

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

21.3 El control de la jornada realizada, así como el exceso sobre la misma, corresponderá a los integrantes de los Grupos Profesionales 0.1, 0.2, 1 y 2 teniendo la obligación éstos, de utilizar las herramientas que la Empresa ponga a su disposición para tal fin y en los plazos que internamente se establezcan.

21.4 El trabajo realizado por encima de la jornada ordinaria diaria establecida para la persona trabajadora en supuestos de distribución irregular de la jornada se compensará con descanso equivalente dentro de las semanas siguientes y siempre antes de los cuatro meses siguientes, entrando a trabajar más tarde o finalizando la jornada con anterioridad, según acuerdo con el responsable inmediato.

Artículo 22. Descanso semanal.

22.1 Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de, al menos, dos días de descanso consecutivos, preferentemente los del fin de semana pero pudiendo ser éstos cualesquiera dentro de toda la semana natural.

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

22.3 Excepcionalmente, la Empresa podrá alterar los días de descanso de la persona trabajadora.

22.4 El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado a la persona o personas o trabajadoras afectadas con al menos tres días de antelación, no pudiendo modificarse los días de descanso correspondientes al fin de semana previo e inmediatamente posterior a las fechas de vacaciones.

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

Artículo 23. Festivos.

23.1 Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno o, en su caso, por las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

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

23.3 En 2025, el trabajo en días festivos generará, a opción de la persona trabajadora, bien el derecho a un complemento de un importe de 100 euros brutos por jornada completa (o parte proporcional al porcentaje de jornada realizado) y un día de descanso compensatorio, o bien el derecho a 2 días de libranza. Una vez prestado el servicio y de no manifestar la persona trabajadora su preferencia en el plazo de una semana desde la fecha de dicha prestación será la Empresa la que optará entre las dos opciones anteriores.

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

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

Artículo 24. Disfrute de los días de libranza.

24.1 Los días de libranza devengados por trabajo en festivos se disfrutarán bajo criterio de la persona trabajadora, que deberá comunicar sus planes a la Empresa con 15 días de antelación. La persona trabajadora podrá añadir días de libranza al periodo vacacional, siempre que los días de vacaciones a disfrutar sean más de cinco consecutivos y los días a añadir no superen el 10% de los días de vacaciones a disfrutar. En cualquier caso, la persona trabajadora no podrá disfrutar de más de cuatro días de libranza consecutivos.

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

Artículo 25. Vacaciones.

25.1 En 2024, se tendrá derecho a 22 días laborables o parte proporcional si se presta servicio menos de 5 días laborables en una semana natural (ya sea por contrato a tiempo parcial, por reducción de jornada por guarda legal o por contrato a tiempo completo con prestación efectiva de servicios durante menos de 5 días a la semana).

25.2 En 2025, se tendrá derecho a 23 días laborables o parte proporcional si se presta servicio menos de 5 días laborables en una semana natural (ya sea por contrato a tiempo parcial, por reducción de jornada por guarda legal o por contrato a tiempo completo con prestación efectiva de servicios durante menos de 5 días a la semana).

25.3 El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en los casos de nuevo ingreso o salidas.

25.4 La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones incluirá los siguientes conceptos: SMG, CPC, Antigüedad, Antigüedad consolidada y Mejora salarial a cuenta convenio. Adicionalmente, las personas trabajadoras que de forma regular y habitual perciban complementos salariales variables (nocturnidad, sábados y domingos), se les abonará la media aritmética de lo percibido por estos conceptos en los 11 meses anteriores. Se entenderá que existe regularidad y habitualidad cuando la persona trabajadora perciba algunos de estos complementos en al menos 6 meses de los 11 tenidos en cuenta para esta regularización.

25.5 El cuadro de vacaciones lo fijará la Empresa: 15 de los 22 o 23 días laborables de vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y agosto; los restantes días laborables se disfrutarán en las fechas que se fijen de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección.

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

25.7 La persona trabajadora conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del periodo vacacional que se le asigne.

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

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

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

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

Artículo 26. Permisos.

26.1 La persona trabajadora, avisando con antelación y estando obligado a hacer la correspondiente solicitud a través de la herramienta establecida al efecto, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, siempre que justifique, con los documentos o pruebas oportunas, y dentro de los veinte días siguientes a su disfrute, la causa que motivó el permiso, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- (a) El día de la boda y quince días naturales en caso de matrimonio o de registro de parejas de hecho. El permiso de los quince días comenzará a computarse al día siguiente de celebrarse el matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho. No obstante, la persona trabajadora podrá disfrutar de este permiso en fecha distinta si así lo acuerda con la Empresa.
- (b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día natural que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

- (c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los días de permiso computarán desde el día del hecho causante.
- (d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse a provincia distinta a la de la residencia habitual, el plazo se ampliará en dos días.
- (e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual. Este permiso sólo se podrá disfrutar una vez cada año.
- (f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- (g) El tiempo necesario para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, de acuerdo con el crédito horario sindical que fije la legislación vigente en cada momento.
- (h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, 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.
- (i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes académicos oficiales relacionados con la actividad profesional de la persona trabajadora.
- (j) Un día al año, en supuestos de necesidad extrema debidamente justificada, como incendio o inundación de la vivienda y supuestos de similar trascendencia.
- (k) Un día al año de libre disposición, siempre que, en todo caso, se prevea que la persona trabajadora vaya a prestar sus servicios durante todo el año natural.
En 2025, dos días al año de libre disposición siempre que la persona trabajadora preste servicios durante todo el año natural.
La concesión de este día de libre disposición tendrá lugar fuera del periodo de vacaciones, domingos y festivos, salvo pacto en contrario y siempre dentro del año natural. Este permiso deberá ser solicitado al responsable respectivo con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento.
- (l) Tres días al año por enfermedad no grave de hijos menores de edad o personas a cargo.
- (m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 27. Licencias.

27.1 Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar en supuestos de necesidad justificada licencias sin retribución por un plazo no superior a tres meses. Las licencias sin retribución por una duración inferior a dieciséis días podrán solicitarse sin necesidad de justificar los motivos de la misma.

27.2 Para aquellas personas trabajadoras que no tengan una antigüedad en la Empresa de un año, el periodo máximo de duración de dicha licencia será de quince días.

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

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

Artículo 28. Excedencias.

28.1 Las excedencias por cuidado de hijos o adopción y por cuidado de familiares se regularán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

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

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

28.7 En el supuesto de que durante la excedencia la persona trabajadora preste servicios para una Empresa competente de 20 Editora Minutos, S.L.U., la persona trabajadora perderá el derecho de reincorporación preferente.

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

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

28.10 La persona trabajadora excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa siempre y cuando sean dentro del área y departamento en el que desempeñaba su trabajo. La persona excedente deberá solicitar su reingreso dentro del último mes anterior a la finalización de la situación de excedencia, y siempre al menos con 10 días de antelación a la terminación de la misma.

28.11 En los casos de excedencia por cuidado de hijos o familiar la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su reincorporación automática sin necesidad de preaviso alguno.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

CAPÍTULO VI.I – CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 29. Estructura salarial y criterios generales.

29.1 Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el Salario Mínimo de Grupo y los complementos del mismo que les sean de aplicación.

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

29.2 Todos los conceptos consignados en este Convenio se consideran brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales o administrativas de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

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

29.4 Las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el importe de salario base referido en las tablas salariales según el grupo profesional que ocupen de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen.

Artículo 30. Salarios Mínimos/Año de Grupo.

30.1 El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía.

30.2 El SMG comprende las tres pagas extraordinarias del Convenio Estatal de prensa diaria, si bien se conviene su prorrateo en dos únicas pagas conforme la práctica histórica del centro (junio y diciembre).

30.3 Los complementos de puestos y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG.

30.4 Los salarios mínimos de Grupo para los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

GRUPOS	CATEGORÍAS	SMG ANUAL	
		2024	2025
0.1	Director/a	42.554,91	43.831,56
0.2	Subdirector/a - Director/a departamento	36.870,71	37.976,84
1	Redactor/a Jefe/a	30.180,71	31.086,13
2	Coordinador/a - Jefe/a de Equipo	28.721,98	29.583,64
3	Redactor/a "A" - Infógrafo - Diseñador/a - Técnico/a - Técnico/a Video/Multimedia	23.464,14	24.168,06
3 (B)	Redactor/a "B"	21.117,72	21.751,26
4	Oficial administrativo/a 1ª - Ayudante departamento	20.455,12	21.068,77
5	Oficial administrativo/a 2ª	17.276,62	17.794,92
6	Auxiliar administrativo	16.352,28	16.842,85

El incremento de los salarios mínimos garantizados por grupo profesional será compensable y absorbible con las retribuciones globales superiores que pueden percibir las personas trabajadoras a nivel individual, sin tener en cuenta lo que se percibe en concepto de antigüedad que estará a salvo de la compensación y absorción.

Los atrasos que pudieran derivarse de la actualización del Salario Mínimo Grupo (SMG) se abonarán en el mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM).

Artículo 31. Complemento personal convenio.

31.1 El complemento personal convenio (CPC) será personal y propio de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, e incluirá todos aquellos complementos que no siendo de puesto de trabajo o mayor cantidad y calidad, se definan en el mismo o vengan percibiendo las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

31.2 Asimismo, incluirá la diferencia en el exceso entre todos aquellos conceptos salariales que vinieren percibiendo las personas trabajadoras por el concepto salario base y complementos personales y el Salario Mínimo de Grupo que se define en el artículo anterior, en el caso de que la suma de todos aquellos fuese superior al que en este convenio colectivo se define como mínimo de grupo.

Artículo 32. Incrementos salariales.

32.1 Aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio estuvieran dadas de alta en la Empresa y perciban una "Retribución Fija Anual" inferior a 40.000€, tendrán derecho a percibir un incremento salarial garantizado de 1.200 euros brutos. Por tanto, estas personas tendrán derecho a percibir un incremento salarial lineal por importe de 1.200 euros brutos con el límite de una retribución fija de 40.000 euros brutos anuales.

A las personas trabajadoras que hubieran percibido cualquier incremento o mejora salarial en 2024, bien por decisión Empresarial o por aplicación de las nuevas tablas salariales fijadas en el presente Convenio, se abonará un incremento por la diferencia hasta alcanzar los 1.200 euros brutos; con el límite de una retribución bruta anual de 40.000 euros.

Se excluye de ser beneficiaria de este incremento íntegramente a aquellas personas que ya se hayan beneficiado en 2024 de una subida salarial por importe igual o superior a 1.200 euros brutos anuales.

32.2 Para el ejercicio 2025, aquellas personas trabajadoras dadas de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2025 y que perciban una "Retribución Fija Anual" inferior a 40.000€, con el tope salarial final de 40.000 euros brutos, tendrán derecho a percibir un incremento salarial lineal por importe de 800 euros brutos. Se trata nuevamente de un incremento lineal mínimo garantizado, que comprende también el incremento salarial al que tuviera derecho conforme al incremento del SMG para 2025. En el supuesto de obtener mejoras salariales o incremento retributivo del SMG, se garantizará la diferencia hasta los 800 euros brutos, con el límite de una retribución anual de 40.000 euros brutos.

32.3 Dado el carácter voluntario de estos incrementos, se abonarán en el concepto "Mejora salarial a cuenta convenio" prorrateado en 12 mensualidades. Este concepto tendrá la consideración de compensable y absorbible, abonándose a cuenta de cualquier incremento salarial futuro, sin ser consolidable a ningún efecto dicho incremento en el mencionado concepto. En caso de que una persona trabajadora no perciba cantidad alguna en "Mejora salarial a cuenta convenio", comenzará a percibirlo con la cantidad de incremento salarial resultante.

32.4 Se entiende por "Retribución Fija Anual" el total de las retribuciones percibidas actualmente con carácter anual y a tiempo completo por la suma de los conceptos Salario Base,

Plus de Antigüedad, Plus Convenio y Mejora salarial a cuenta convenio percibidas en cada momento de cómputo.

32.5 Las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el incremento salarial que corresponda de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen, siempre y cuando su "Retribución Fija Anual" elevada a tiempo completo sea inferior a 40.000 euros brutos anuales.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

33.1 Se establecen con carácter general dos pagas extraordinarias, en junio y diciembre.

Dichas pagas se abonan y se devengan de la siguiente manera:

- (a) Paga de verano: se hará efectiva antes del 20 de junio respecto de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora durante el semestre anterior a su recepción; es decir: se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado en ese periodo.
- (b) Paga de Navidad: se hará efectiva antes del 20 de diciembre respecto de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora durante el semestre anterior a su recepción; es decir: se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado en ese periodo.

La paga de marzo prevista en el Convenio estatal de prensa diaria se encuentra prorrateada en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

33.2 Las citadas pagas extraordinarias incluirán los siguientes conceptos salariales: SMG y CPC.

33.3 No se incluirán en el concepto pagas extraordinarias los complementos que las Empresas vinieran abonando en concepto de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo ni los complementos de puesto, ni el concepto "Mejora salarial a cuenta convenio".

33.4 No obstante lo anterior, si la persona trabajadora así lo desea, podrá modificar la distribución de su remuneración en doce pagas en lugar de en catorce. Esta modificación podrá realizarla por año natural, debiendo hacerse la solicitud del cambio de distribución de pagas antes del 20 de diciembre del año anterior al de aplicación.

33.5 Asimismo, a las personas trabajadoras de nueva incorporación, se les dará a elegir si desean que su remuneración se distribuya en doce o en catorce pagas. La forma escogida será la aplicable durante todo el año natural de incorporación.

Artículo 34. Plus de Antigüedad.

34.1 El cómputo del complemento personal de antigüedad se realizará mediante el abono de dos trienios y dos quinquenios como máximo.

34.2 La cuantía de cada trienio o quinquenio vencido por los años 2024 y 2025, será de 70 euros brutos al mes.

34.3 Las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el Plus de Antigüedad de forma proporcional al porcentaje de jornada que realicen.

Artículo 35. Complemento de nocturnidad.

35.1 Las personas que realicen jornada nocturna entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, recibirán una compensación de 4 euros brutos por hora nocturna trabajada, adicionales al salario establecido en Tablas para ese periodo horario durante el año 2024 y de 5 euros brutos por hora trabajada en 2025.

35.2 Se devengará el Complemento de Nocturnidad cuando se realice al menos una hora de trabajo efectivo dentro de ese horario.

35.3 Quedan excluidos del pago de este complemento las personas adscritas a los Grupos Profesionales 0.1 y 0.2 en tanto que su retribución global es abonada con arreglo a la disponibilidad y flexibilidad del puesto.

Artículo 36. Plus de Sábado.

36.1 Aquellas personas trabajadoras que presten servicios los sábados tendrán derecho a percibir 60 euros brutos por cada jornada de sábado efectivamente trabajada a jornada completa o parte proporcional al porcentaje de jornada realizado.

36.2 Quedan excluidos del pago de este complemento las personas adscritas al Grupo Profesional 0.1 y 0.2. en tanto que su retribución global es abonada con arreglo a la disponibilidad y flexibilidad del puesto.

Artículo 37. Plus de Domingo.

37.1 Aquellas personas trabajadoras que presten servicios los domingos tendrán derecho a percibir 60 euros brutos en 2024 y 70 euros brutos en 2025 por cada jornada de domingo efectivamente trabajada a jornada completa o parte proporcional al porcentaje de jornada realizado.

37.2 Quedan excluidos del pago de este complemento las personas adscritas al Grupo Profesional 0.1 y 0.2. en tanto que su retribución global es abonada con arreglo a la disponibilidad y flexibilidad del puesto.

Artículo 38. Atrasos y anticipos.

38.1 La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las retribuciones que se hubieran devengado en el momento en que se solicite el anticipo, debiendo reintegrarse el importe anticipado dentro del mismo mes en que se haya solicitado o en el momento del pago de la paga extraordinaria de haberse anticipado alguna parte de la misma.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI.II – CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 39. Ayuda de gafas.

39.1 Se establece una ayuda de reposición de gafas graduadas (no de sol), lentillas o intervención de cirugía refractiva, cifrada en un máximo de 100 euros brutos, cantidad que permanecerá invariable durante los años 2024 y 2025, previa justificación del importe a abonar.

39.2 Esta cantidad se abonará una única vez durante toda la vigencia del Convenio a no ser que la persona trabajadora justifique por medio de las revisiones periódicas de salud un decremento significativo de su capacidad de visión, en más de una ocasión durante dicha vigencia; siempre y cuando hubiera transcurrido un año desde la última vez que se percibió esta ayuda salvo que se justifique un decremento significativo de la capacidad de visión.

39.3 La persona trabajadora habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de su compra o sometimiento a intervención refractiva al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 40. Dietas y kilometraje.

40.1 La Empresa abonará a las personas trabajadoras los gastos de manutención ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de la provincia en la que realicen de forma habitual su trabajo, previa justificación de los mismos por parte de las personas trabajadoras y con un límite máximo diario de:

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

40.2 Adicionalmente, la Empresa abonará los gastos de alojamiento que puedan producirse, si por razones de trabajo, la persona trabajadora debe pernoctar fuera de su domicilio. Los gastos por alojamiento deberán ser previamente autorizados por la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, debiendo ser posteriormente justificados por la persona trabajadora.

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

CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 41. Plus de Nupcialidad.

41.1 La Empresa abonará una paga extraordinaria de nupcialidad a aquellas personas trabajadoras que contraigan matrimonio civil y/o religioso o que se inscriban como pareja de hecho en el correspondiente registro civil, por importe de 200 euros brutos durante 2024 y 2025. La persona que solicite dicha paga deberá justificar su matrimonio con el correspondiente libro de familia o certificado del registro de parejas de hecho y se abonará en el mes en que se justifique el

hecho causante. No será acumulable este beneficio económico si después de pareja de hecho el trabajador formaliza vínculo matrimonial.

Artículo 42. Plus de Natalidad.

42.1 La Empresa abonará una paga extraordinaria de natalidad por cada hijo nacido de 500 euros brutos durante 2024 y 2025. La persona trabajadora que solicite dicha paga deberá justificar el nacimiento con la correspondiente partida de nacimiento y se abonará antes de los siguientes 30 días tras justificar el hecho causante.

Artículo 43. Conciliación de la vida laboral y personal.

43.1 Lactancia: Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de una hora por lactancia de un hijo menor de doce meses, siempre que dicho permiso se disfrute en mitad de la jornada, pudiéndose, a voluntad de la trabajadora, dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora podrá, por su propia voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada, al inicio o al final de la misma, en media hora con la misma finalidad; es decir: en este supuesto la persona trabajadora podrá o bien entrar media hora más tarde dentro del horario establecido, o bien salir media hora antes, dentro del mismo horario. En caso de parto múltiple se podrá reducir el horario de entrada o de salida en una hora. Con carácter alternativo, dicha ausencia podrá sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por un permiso retribuido de quince días laborables (salvo que en el cálculo específico ante la petición de cada persona trabajadora se obtenga un número de jornadas laborales superior) a disfrutar a continuación del permiso por nacimiento/cuidado del menor, preavisando con al menos 15 días naturales. En casos de parto múltiple dicho permiso retribuido será de diecisiete días laborables.

43.2 Suspensión del contrato por nacimiento del menor, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento: Las personas trabajadoras que hubieran suspendido el contrato por nacimiento del menor, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando el calendario de ediciones, el calendario de vacaciones y cierre de la edición, la organización y necesidades de la Empresa y de la producción lo permitan.

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

43.4 Atención de menores y familiares a cargo: según lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio, las personas trabajadoras tendrán un permiso por enfermedad no grave de hijos menores de edad o personas a cargo de hasta tres días al año.

43.5 Conciliación del matrimonio: según lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio, las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso por matrimonio en fecha distinta si así lo acuerdan con la Empresa.

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

43.7 Licencias: las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 3 meses según lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio.

Artículo 44. Igualdad.

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

Artículo 45. Política de Formación.

45.1 La Dirección se compromete a fomentar su política de perfeccionamiento profesional para el personal de plantilla, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

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

45.3 Se entenderá como actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva. Este tipo de formación se considerará de asistencia obligatoria de las personas trabajadoras a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención

de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a las personas trabajadoras afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

45.4 Las personas trabajadoras podrán proponer libremente a la Empresa aquellos cursos a realizar que repercutan en su formación profesional.

45.5 Con periodicidad anual la Empresa elaborará un plan anual de formación en el que se reflejen las distintas necesidades formativas para todo el ejercicio, incluyendo los contenidos mínimos, así como el colectivo de aplicación para cada una de ellas.

45.6 La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a ser informada del Plan de Formación que anualmente se elabore por la Empresa y se realizará un seguimiento continuo del mismo.

Artículo 46. Complemento de Incapacidad Temporal.

46.1 En los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, la Empresa complementará, desde el primer día de baja por esas causas, hasta el 100% del salario bruto fijo mensual durante un plazo máximo de 18 meses.

46.2 En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, a partir del primer día de baja, hasta el 100% del salario bruto fijo mensual durante un plazo máximo de 18 meses.

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

**CAPÍTULO VIII
SALUD LABORAL**

Artículo 47. Propósito general.

47.1 Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Artículo 48. Obligaciones de la Empresa.

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

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

Artículo 49. Obligaciones de las personas trabajadoras.

49.1 Las personas trabajadoras tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación, y en particular:

- (a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.

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

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

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

Artículo 50. Prohibición de fumar.

50.1 Por razones de salud e higiene está totalmente prohibido fumar en los locales de trabajo. La Dirección de la Empresa señalará convenientemente la prohibición de fumar en el centro de trabajo.

Artículo 51. Representación.

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

Artículo 52. Vigilancia de la salud.

52.1 La Empresa facilitará por medio de los servicios médicos adecuados un reconocimiento anual de carácter voluntario a todas las personas trabajadoras de 20 Minutos Editora, S.L.U., así como al comienzo de la relación laboral.

52.2 Aquellas personas trabajadoras que cubran puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, podrán con carácter voluntario someterse a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación en la Empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos que igualmente tendrán carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales. Estos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que les pueda ocasionar.

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

CAPÍTULO IX

PROTECCIÓN DE DATOS Y UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Artículo 53. Confidencialidad y protección de datos.

53.1 Todas las personas trabajadoras de 20 Minutos Editora, S.L.U. deberán respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos.

53.2 Todas las personas trabajadoras se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida (indistintamente de que el soporte por el que la recibieron sea electrónico o no). Además, las personas trabajadoras se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa no sólo en el desarrollo normal de sus deberes sino en cualquier momento, y deberán respetar la

normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma.

Artículo 54. Utilización del correo electrónico.

54.1 El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Empresa a las personas trabajadoras con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

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

54.3 El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras o sus representantes.

Artículo 55. Normas reguladoras de la utilización del correo electrónico.

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

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

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

55.4 Los trabajadores podrán utilizar una cuenta de carácter personal, de manera esporádica y cuando sea necesario, siempre que dicha utilización no suponga una minoración del rendimiento del empleado. En este supuesto, los trabajadores no podrán utilizar el nombre, marca o información de la Compañía en los mensajes que remitan desde su cuenta personal y deberán utilizarla bajo el principio de buena fe contractual.

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

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

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

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

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

Artículo 56. Uso de Internet.

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

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

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

56.4 Queda estrictamente prohibida la instalación de cualquier tipo de programa en los dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora.

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

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

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

56.8 La descarga de programas sin las licencias oportunas por parte de la persona trabajadora está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la Empresa dicha descarga.

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

Artículo 57. Equipos y soportes informáticos.

57.1 Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que la persona trabajadora los utilizará con la diligencia debida. La información contenida en los equipos informáticos será siempre propiedad de la Empresa no estando autorizados las personas trabajadoras a guardar información personal en dichos equipos. Consecuentemente la persona trabajadora no tendrá derecho a reclamar tratamiento informático alguno sobre los mismos (copias de seguridad, movimiento a otros equipos, etc.).

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

57.3 Las personas trabajadoras serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada persona trabajadora disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado en cada momento exclusivamente por la persona trabajadora a la que haya sido asignada.

57.4 Las personas trabajadoras seguirán los procedimientos establecidos por la Empresa para la gestión de recursos y resolución de solicitudes de incidencias.

Artículo 58. Control empresarial.

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

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

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

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

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

58.5 Las revisiones del correo electrónico se llevarán cabo en presencia de un representante de las personas trabajadoras legalmente elegido o de algún compañero/a en caso de no existir representación de las personas trabajadoras en el centro de trabajo. Se levantará un acta de la revisión.

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

Artículo 59. Virus.

59.1 Todas las personas trabajadoras de 20 Minutos Editora, S.L.U. deberán prestar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la Empresa. En caso de riesgo deberán dirigirse a las personas responsables de los sistemas y seguir sus instrucciones.

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

Artículo 60. Gestión de archivos digitales en caso de extinción del contrato de trabajo.

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

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

Artículo 61. Contraseñas.

61.1 La persona trabajadora se compromete a cambiar la contraseña proporcionada en primera instancia una vez dado de alta su usuario en el sistema informático.

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

61.3 La persona trabajadora será la responsable de todas las acciones que se realicen con su nombre de usuario y contraseña, exceptuando las derivadas de un uso negligente por un tercero que hubiera utilizado la contraseña de forma autorizada.

**CAPÍTULO X
FALTAS, PREMIOS Y SANCIONES**

Artículo 62. Régimen disciplinario.

62.1 Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

62.2 Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias en que concurren, en leve, grave y muy grave.

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

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

- (iii) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o dificultar la labor del personal en esta materia, así como cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propias o ajenas. Si esta conducta causara un perjuicio de cualquier tipo a la Empresa, la falta se considerará como muy grave.
 - (iv) Realizar sin el oportuno permiso, de manera puntual y esporádica, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
 - (v) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.
 - (vi) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
 - (vii) La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercutan de ningún modo en el servicio ni causen escándalo.
 - (viii) Utilizar de forma abusiva el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente a "Uso de Internet".
 - (ix) Fumar más de dos veces en tres meses en las dependencias de la Empresa.
 - (x) La revelación de información confidencial a terceros ajenos a la Compañía sin que se genere perjuicio a la Compañía.
 - (xi) La instalación o descarga de programas informáticos ajenos a la actividad profesional en los ordenadores o dispositivos de la Compañía.
 - (xii) La cesión no autorizada de contraseñas entre las personas empleadas. La falta laboral será imputable al cedente de la contraseña.
 - (xiii) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.
 - (xiv) La ingestión de bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupefacientes o narcóticas que repercutan gravemente en el trabajo.
- (c) Se consideran faltas muy graves:
- (i) Faltar más de dos jornadas completas, aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de seis meses y sin causa justificada.
 - (ii) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo siempre que se haya apercibido previamente la persona empleada.
 - (iii) Simular la presencia de otra persona empleada o hacerse pasar por persona distinta.
 - (iv) Más de seis faltas de puntualidad leves injustificadas en el transcurso de un mes, o diez en el de un trimestre, o veinte en el de un semestre.
 - (v) El uso negligente de una contraseña de otra persona trabajadora, cedida con autorización, causando perjuicio o riesgo para la Empresa y/o persona/a trabajadora/as de la Empresa.
 - (vi) Entregarse de forma habitual a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.
 - (vii) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
 - (viii) La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
 - (ix) Las ofensas verbales o físicas sobre cualquier persona trabajadora en la Empresa, o el originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - (x) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad material, intelectual o industrial de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
 - (xi) Fumar más de dos veces en seis meses en las dependencias de la Empresa.
 - (xii) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación sin la debida justificación de la baja por enfermedad o accidente.
 - (xiii) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal o el incumplimiento de las prescripciones médicas durante la misma.
 - (xiv) Realizar de manera continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad si ello ocasionara una pérdida significativa del tiempo de trabajo o perjuicio de cualquier índole para la Empresa.
 - (xv) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la entidad, o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva así como información confidencial que produzca perjuicio a la Empresa.
 - (xvi) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
 - (xvii) La realización de actividades para otras Empresas dedicadas a la edición o elaboración de publicaciones diarias o periódicas, o cualquier tipo de medio de comunicación, blog o

página web que sea competencia de 20 Minutos Editora, S.L.U. o de las Empresas propiedad de Henneo, sin la autorización expresa de la dirección de Recursos Humanos de 20 Minutos Editora, S.L.U. Quedan excluidas de esta norma las actividades en blogs personales y micro-medios sin ánimo de lucro y las colaboraciones profesionales que no sean las que habitualmente desempeña la persona trabajadora dentro de la Empresa.

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

Artículo 63. Sanciones.

63.1 Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- (a) Por faltas leves:
 - (i) Amonestación verbal.
 - (ii) Amonestación por escrito.
 - (iii) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
- (b) Por faltas graves:
 - (i) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- (c) Por faltas muy graves:
 - (i) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - (ii) Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 64. Prescripción.

64.1 Las faltas enunciadas en el artículo 57 del presente Convenio Colectivo prescribirán:

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

Artículo 65. Premios.

65.1 Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados, a entera discreción de la Empresa, en una o varias de las formas siguientes:

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

CAPÍTULO XI REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 66. Facultades y garantías sindicales.

66.1 Las facultades y garantías de los representantes de las personas trabajadoras en la Empresa serán las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

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

CAPÍTULO XII COMISIÓN MIXTA

Artículo 67. Comisión Mixta.

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

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

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

Artículo 68. Procedimiento de actuación.

68.1 Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

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

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

Disposición transitoria única. Adaptación de la estructura salarial

I. Para la adecuación de la estructura salarial, y a los efectos de alcanzar el Salario Mínimo de Grupo (SMG) definido en el artículo 30 del presente convenio, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales que las personas trabajadoras vinieren percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio:

- Salario base
- Plus convenio
- Mejora salarial a cuenta convenio
- Aquellos otros pluses personales que vinieren disfrutando las personas trabajadoras, con independencia de que tengan o no tal denominación.

II. A los efectos de configurar el complemento personal de convenio (CPC), una vez alcanzado el SMG, procederán a englobar en dicho concepto aquellas cuantías restantes de las percepciones que de acuerdo con el apartado anterior, en su caso, no hayan sido absorbidas para alcanzar el SMG.

ANEXO I
TABLAS DE EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES

ÁREAS DE ACTIVIDAD / GRUPOS PROF.	INFORMATIVA/ REDACCIONAL	GESTIÓN	TÉCNICA/ PRODUCCIÓN
1	Redactor/a Jefe/a	Jefe/a de servicio/ departamento	Jefe/a de servicio/ departamento
2	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección
3	Redactor/a Filólogo/a / Lingüística Infógrafo/a Diseñador/a gráfico/a Documentalista Redactor/a gráfico/a	Jefe/a de negociado Médico/a	Jefe/a de equipo Jefe/a de sistemas Analista
4		Coordinador/a de publicidad Técnico/a de publicidad ATS Oficial administrativo/a 1ª	Programador/a Maquinista Mecánico/a Electricista Técnico/a electrónica Técnico/a de aplicación / sistemas Fotomecánico/a / Operador/a de scanner Técnico/a de fotocomposición Corrector/a
5		Oficial administrativo/a 2ª Promotor/a de publicidad Inspector/a de ventas	Operador/a de ordenador Técnico/a audiovisual Técnico/a de laboratorio Técnico/a de preimpresión / Teclista Montador/a Encargado/a de almacén Oficial de cierre Operador/a impresión
6		Auxiliar administrativo/a Recepcionista / Telefonista Portero/a / Vigilante/a Ordenanza/ Chofer / Conductor/a	Operador/a de cierre Ayudante/a de impresión Almacenero/a Mozo/a Limpiador/a

ANEXO II
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

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

(03/3.045/25)

