

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Europa Press Delegaciones, S. A. (Código número 28101771012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Europa Press Delegaciones, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de octubre 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 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 6 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE EUROPA PRESS DELEGACIONES S.A.
2023-2025****Capítulo 1***Disposiciones generales*

Artículo 1. Partes firmantes.—El presente convenio colectivo se concierta entre Europa Press Delegaciones, S. A., y sus trabajadores/as, mediante su respectiva representación sindical.

Art. 2. Ámbito territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo que Europa Press Delegaciones, S. A. posee en la Comunidad de Madrid, con estricto cumplimiento de las normas legales de aplicación.

Art. 3. Ámbito personal.—El presente convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fuera su contenido. Quedan expresamente excluidos:

- A) Quienes desempeñen funciones exclusivamente de alta dirección, consejo y gobierno, incluidos el/la director/a, director/a adjunto/ y los/as subdirectores/as.
- B) Corresponsales, colaboradores/as y demás profesionales liberales vinculados por contratos mercantiles de prestación de servicios.

Art. 4. Ámbito funcional.—Las normas de este convenio colectivo afectarán a todas las actividades de la empresa.

Art. 5. Ámbito temporal.—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2025. Sus efectos se aplicarán desde el día siguiente de su registro oficial. Las variaciones económicas correspondientes al salario básico e IPC se aplicarán a partir del 1 de enero de 2023. La cuantía prevista en el Anexo I “euros por Kilometro con coche propio” será de aplicación en los devengos que se produzcan desde la firma del convenio, sin efecto retroactivo.

Art. 6. Rescisión.—La denuncia del convenio colectivo se realizará por escrito con al menos un mes de antelación a su extinción y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido. Denunciado el convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Si no se produjera denuncia en los términos contenidos en el primer párrafo de este artículo, se entenderá automáticamente prorrogado el convenio por un año más, aplicándose de esta forma la variación prevista en el artículo 29 en dichos ejercicios. De la misma forma se procederá, sucesivamente, si, transcurrido cada período de prórroga de un año, continuara sin producirse la denuncia del convenio.

Art. 7. Absorción.—Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Art. 8. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendiendo peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Art. 9. Normas de aplicación.—En cuanto a las fuentes de la relación laboral, normas de aplicación, orden jerárquico y demás aspectos relacionados con lo anterior se estará a lo dispuesto en su integridad en el artículo 3 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2*Organización del trabajo*

Sección Primera

Condiciones generales

Art. 10. Principios generales.—La organización del trabajo y la asignación de funciones con arreglo a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente corresponderá, de forma exclusiva, al empresario/a quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, el Comité de Empresa y los delegados/as de personal tendrán las funciones previstas en la legislación y en el presente convenio colectivo.

Art. 11. Condiciones de trabajo.—Todo trabajador/a de Europa Press Delegaciones, S. A., está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones propias de su grupo profesional.

Art. 12. Responsabilidad profesional y propiedad intelectual.—Europa Press Delegaciones, S. A., como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la Dirección de la Agencia.

Ningún miembro de la empresa y, por lealtad a ella, puede servirse de Europa Press Delegaciones, S. A., en beneficio de sus personales ideas políticas.

Europa Press Delegaciones, S. A., ampara el secreto profesional y el derecho a no desvelar las fuentes de la información fuera del ámbito de la empresa.

Salvo acuerdo en contrario en un caso concreto, los trabajadores/as ceden a la empresa, en el momento de suscribir su contrato de trabajo, en exclusiva y con facultad de cesión a terceros, los derechos de explotación de propiedad intelectual y, en especial, los de reproducción, transformación, comunicación pública y distribución de todas sus obras, incluyendo a título enunciativo, que no limitativo, escritos, reportajes, infografías, diseños, software, desarrollo web, fotografías, podcast y videos para todo el mundo por el máximo plazo de tiempo que le reconoce la Ley, en orden a su explotación en prensa escrita, en radio, en televisión terrestre, cable, satélite, o cualquier otro medio de difusión de noticias, tanto analógico como digital, Internet, de pago o gratuito, con respecto a todos los trabajos que se realicen por el trabajador/a para la empresa.

Se entienden incluidas las remuneraciones a tanto alzado de las cesiones de cada uno de estos derechos en virtud del contrato de trabajo.

12.1. Propiedad intelectual. La empresa se responsabilizará de implantar un sistema interno en el que conste la autoría de cada obra.

Art. 13. Cláusula de conciencia.—La Dirección de la empresa no podrá obligar a su personal a elaborar, ni firmar, para su publicación, aquellas informaciones que vayan contra sus principios morales o ideológicos.

Empresa y trabajadores/as se comprometen a respetar los principios que conforman la actividad de Europa Press Delegaciones, S. A. que se reflejan en el Código Ético de la empresa, y entre los que se incluye:

- Información libre, verdadera, objetiva y completa. Se rectificará siempre con rapidez ante posibles errores.
- Defensa de los principios de libertad para una información veraz, tal y como establecen la Constitución Española de 1978 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Respeto a la naturaleza y al medio ambiente, a la vida humana y la familia como raíz social. Asimismo, se mantendrá un especial respeto al honor e intimidad de las personas.

Sección Segunda

Jornada y horarios

Art. 14. Jornada.—La jornada de trabajo con carácter general será de 1.826 horas anuales con dos días de descanso consecutivos dentro de cada semana, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Queda exceptuado el personal que haya acordado con la empresa un régimen especial.

Art. 15. Horarios.—La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones son facultades de la Dirección de la empresa que esta llevará a cabo de forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal. El horario de la jornada de trabajo será el actualmente establecido, respetándose los derechos adquiridos.

Cuando el tiempo de trabajo sea de siete horas ininterrumpidas se concederán veinte minutos de descanso y treinta minutos cuando se trate del turno de diecinueve horas a las dos de la madrugada.

Se considera jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de dos horas o más de duración realizada por trabajadores/as en régimen de “plena dedicación y libre disposición”.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística realizar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Sin perjuicio de estos horarios básicos para el personal de la redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los/las periodistas es a tarea; una vez terminada la tarea inaplazable que estuviera realizando se acabaría su jornada.

Por esta razón, el horario de trabajo y la jornada anual y semanal tendrán carácter flexible y reparto irregular, respondiendo a las necesidades de cobertura de la información, sin perjuicio de los descansos mínimos establecidos por la Ley, de forma que en determinados trabajos los horarios se podrán adaptar de forma permanente a las necesidades de cobertura de la información de forma razonada por la dirección, de conformidad con la legislación vigente, y se podrán efectuar modificaciones temporales en la jornada de trabajo de un trabajador/ a concreto cuando así lo requiera la cobertura del tipo de información que está asignada a cada trabajador/a.

15.1. Compensación horas: Dada la naturaleza del trabajo de redacción no se consideran horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria de forma esporádica y dan lugar a menor jornada ordinaria en términos equivalentes en otros días. El trabajador tendrá el derecho, salvo acuerdo con su superior, a disfrutar de esas horas adicionales en los 90 días laborables siguientes previa comunicación al superior.

El responsable de cada sección o departamento se encargará de llevar un cómputo de las horas adicionales realizadas por cada empleado.

Art. 16. Asistencia.—Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo, las horas de entrada y salida se entienden en punto, estableciéndose un margen de flexibilidad de quince minutos.

Con el fin de garantizar la prestación de los servicios en los casos de ausencia justificada, deberá comunicarse las faltas al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente, serán consideradas injustificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.

La Dirección de la empresa establecerá, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, los sistemas de control horario que crea oportunos.

Art. 17. Sábados, domingos y festivos.—Para el personal cuya jornada habitual semanal es de lunes a viernes, el trabajo en estos días será voluntario y retribuido en la cantidad establecida en el Anexo 1 o, alternativamente, podrá ser sustituido por libranza equivalente a 1.75 días por acuerdo con el trabajador. La retribución excluye la libranza y viceversa. Esta retribución será incrementada en la misma proporción que la variación salarial del presente convenio. En cualquier caso, la asistencia al trabajo en sábados, domingos y festivos deberá ser notificada previamente por escrito por el departamento de Recursos Humanos.

Para las personas cuya jornada laboral incluya de forma regular el trabajo en sábado o domingo, o ambos, sus días de libranza habitual tendrán la consideración de festivos. El trabajo en esos días será voluntario, ajustado a las necesidades de los servicios a los que estén adscritos los trabajadores y se compensará igual que el trabajo en día festivo.

En caso de que ninguna persona de la plantilla dentro de la sección que necesita cobertura en estos días quiera cubrirlos, dada la especial actividad que desarrollan los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, así como la naturaleza irregular de la jornada, se establecerá un sistema de turnos para su cobertura, que deberá ser notificado con al menos un mes de antelación a las personas afectadas.

Artículo 17.1.— A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos.

Art. 18. Fiestas abonables y no recuperables.—El personal de la empresa que de forma habitual preste sus servicios en fiestas no recuperables señaladas como tales en el calendario laboral tendrá derecho a 1,75 días laborables de descanso por día festivo trabajado. Este multiplicador se calculará sobre las horas efectivas trabajadas.

No obstante lo anterior, no procederá dicha compensación cuando la retribución o el régimen de trabajo se haya establecido atendiendo a que éste se desarrolla específicamente incluyendo dichos días.

Capítulo 3

Régimen de personal

Art. 19. Vacantes.—Se considerará que existen vacantes cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo o se produzca una baja definitiva en la empresa.

En ambos casos, la empresa podrá amortizar la vacante dentro del plazo de 30 días siguientes a haberse producido el supuesto determinante de la misma, mediante comunicación dirigida a los representantes de los trabajadores.

La empresa comunicará a los trabajadores las vacantes pendientes de cubrir y realizará un proceso de selección en el que se evalúen de forma razonada las candidaturas presentadas. Las vacantes deberán ser ofrecidas en primer lugar a los trabajadores en turnos irregulares, como son los turnos de noche y de fin de semana, siempre que cumplan el perfil adecuado y siguiendo el orden de antigüedad.

Art. 20. Ascensos y trabajos de superior categoría.—Todo el personal de la empresa tendrá derecho preferente a cubrir cualquier vacante existente en las categorías superiores a la que desempeña en el momento de producirse la misma.

La Dirección de la empresa decidirá sobre los ascensos teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa información a los delegados de Personal y al Comité de Empresa.

Art. 21. Período de prueba.—El personal de nuevo ingreso en la empresa estará sujeto, siempre que se concierte por escrito, a un período de prueba que tendrá una duración de seis meses para titulados/as superiores, redactores/as, periodistas multimedia, cámaras y fotógrafos/as, y tres meses para los demás trabajadores/as, excepto los no cualificados/as, cuyo período de prueba será de un mes. En dichos casos, podrá producirse la resolución del contrato a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

Art. 22. Rescisión.—Todo trabajador/a de la empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa por escrito con un plazo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación que corresponda tantos días como los que falten hasta cumplir el preaviso establecido.

Art. 23. Incompatibilidades.—Para el personal de redacción de la empresa, el trabajo en la misma es incompatible con el que pueda desempeñar con carácter fijo y remunerado en cualquier otra empresa periodística, publicitaria, de relaciones públicas o gabinete de prensa.

El trabajador, previa comunicación por escrito al departamento de recursos humanos, podrá realizar colaboraciones en el ámbito de los medios de comunicación, siempre que no vayan en contra de los intereses de la empresa y no afecten al desarrollo normal de sus cometidos ni a su horario de trabajo.

Capítulo 4

Condiciones económicas

Art. 24. Salario ordinario y fijo.—Se considerará salario ordinario y fijo la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as previstas en el presente convenio que retribuyan la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y de carácter permanente. El salario ordinario y fijo retribuye el trabajo efectivo (cualquiera que sea la forma de remuneración) y los períodos de descanso computables como trabajo.

No se considera fija la remuneración producida como complemento por puesto de trabajo, que no será consolidable y, consecuentemente, dejará de devengarse al dejar el puesto de trabajo al que esté asociado.

Art. 25. Conceptos salariales.—Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos:

2.1. Personales:

— Plus personal voluntario o retribución voluntaria.

2.2. Por puesto de trabajo:

- Plus de nocturnidad.
- Plus fin de semana.
- Plus responsabilidad.
- Plus exclusividad.
- Plus residencia.
- Plus pacto de no concurrencia.
- Retribución en especie.

2.3. De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias
- b) Paga de beneficios

2.4. Por cantidad o calidad de trabajo: Horas extras.**Artículo 26. Grupos profesionales.**

Las labores descritas en cada uno de los grupos o categorías profesionales que se establecen en el presente apartado del Convenio Colectivo se exponen con un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación y encuadramiento de puestos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios que se puedan producir.

La clasificación profesional de Europa Press es la siguiente.

Grupo profesional 1.

Los puestos pertenecientes a este grupo, tienen la más alta responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales relevantes de la empresa. Asumen la supervisión y dirección técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos. Toman decisiones o participan en su elaboración con otros puestos del mismo grupo o superiores fuera del ámbito del convenio, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a una parte relevante de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias inmediatas, tiene importantes efectos en el funcionamiento de la empresa.

Se consideran áreas funcionales (ya sean departamentos o secciones) relevantes de la empresa a aquellos que agrupan como mínimo al 7.5% de los empleados del grupo Europa Press.

Grupo profesional 2.

Los puestos pertenecientes a este grupo son los que realizan 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.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. En este grupo se incluyen los puestos de delegados/as autonómicos/as, redactores jefe y jefes de sección.

Grupo profesional 3.

Pertencen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, elaboración, coordinación y supervisión de actividades propias del área funcional a la que pertenecen, atendiendo a la especial complejidad y/o responsabilidad de las mismas, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, asumen trabajos específicos con los recursos humanos y técnicos que tienen a su disposición.

Dentro del grupo profesional 3 se establecen dos categorías denominadas A y B.

En el área de informativa/redaccional, para los periodistas:

- Periodista de categoría A¹: es un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, mediante la realización de actividades complejas y diversas, que exijan alta capacidad de interrelación humana. Posee conocimientos contrastados en su área de acción que le capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas en cualquier formato (texto, foto, audio y video) de alta complejidad, a partir de un amplio número de fuentes propias, con un completo nivel de autonomía.

- “Periodista de categoría B”: es un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, mediante la realización de actividades complejas y diversas, que exijan alta capacidad de interrelación humana. Posee los conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar informaciones periodísticas en cualquier formato (texto, foto, audio y video) de alta complejidad, a partir de algunas fuentes propias, y con un elevado nivel de autonomía, pero sin experiencia suficiente. Además, transcurridos veinticuatro meses en el puesto, el trabajador adquirirá automáticamente la categoría A.

Dentro del área técnica, el grupo 3 integra a los operadores de cámaras y fotógrafos y que acumulen más de tres años de permanencia en Europa Press en su puesto, con los mismos periodos de permanencia en la categoría B que los periodistas.

Asimismo, dentro del área administrativa, el grupo 3 también integra a los técnicos y administrativos de grado superior y que acumulen más de tres años de permanencia en Europa Press en su puesto, con los mismos periodos de permanencia en la categoría B que los periodistas.

Grupo profesional 4.

Pertencen a este grupo los puestos que realizan actividades específicas dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de cumplir con la programación y supervisión de actividades realizadas, incluso con otros colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan bajo su responsabilidad, incluso en colaboración de forma cercana con la actividad desarrollada por otras personas. Desarrollan sus funciones con autonomía, pero con supervisión puntual.

En este grupo profesional se incluyen:

- “Periodista de categoría C”. Es un periodista titulado que realiza sus funciones bajo supervisión directa de superiores. Realiza un trabajo complejo y elaboración relativa, con un cierto nivel de autonomía, pero bajo dirección. Posee los conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar informaciones periodísticas en cualquier formato (texto, foto, audio y video) de cierta complejidad, pero con un uso poco frecuente de fuentes propias y un limitado grado de novedad, creatividad y originalidad. El plazo máximo de permanencia en esta categoría es de un año, tiempo tras el cual adquirirá la categoría B dentro del grupo 3.
- “Operador de cámara” y “fotógrafo”. Cuando éstos acumulen más de dos años de permanencia en Europa Press desempeñando este tipo de funciones. El plazo máximo de permanencia en esta categoría es de un año, tiempo tras el cual adquirirá la categoría B dentro del Grupo 3.
- “Técnico” y “Administrativo de grado superior” que acumulen más de dos años de permanencia en Europa Press desempeñando este tipo de funciones. El plazo máximo de permanencia en esta categoría es de un año, tiempo tras el cual adquirirá la categoría B dentro del Grupo 3.

En este grupo también se incluyen las figuras de documentalista, técnico titulado/a grado medio, técnico no titulado/a, administrativo/a titulado/a de grado medio, administrativo/a no titulado/a, y telefonista con más de 5 años de permanencia en Europa Press.

Grupo profesional 5.

Se integran en este grupo los puestos que conforman 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 coordinación y supervisión directa y sistemática. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual o técnico y de relaciones humanas, sin trabajadores a su cargo.

Dentro del grupo profesional se incluye:

- “Periodista de categoría D” es un periodista titulado sin experiencia profesional y de nuevo acceso a la empresa (independientemente de su edad o del tiempo transcurrido desde la adquisición de su titulación, sin que se pueda considerar como tal experiencia a los efectos de esta descripción la que haya podido adquirir como becario). Realiza un trabajo intelectual elaborado, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pero su autonomía está limitada por una supervisión directa y sistemática. Apenas emplea fuentes propias y sus informaciones periodísticas presentan un limitado grado de novedad, creatividad y originalidad. Transcurridos veinticuatro meses, el trabajador pasará a “Periodista de categoría C”
- Operadores de cámara y fotógrafos cuando sean de nueva incorporación a la empresa.

En este grupo también se incluyen las figuras de documentalista, técnico titulado/a grado medio, técnico no titulado/a, administrativo/a titulado/a de grado medio, administrativo/a no titulado/a, y telefonista con menos de 5 años de permanencia en Europa Press.

Grupo 6.

Pertencen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas intelectuales, técnicas y administrativas de poca complejidad, sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional. Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Dentro del grupo 6, se incluye las siguientes categorías:

Agente de ventas:

Administrativos/a: Es el personal que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables realicen habitual y principalmente aquellas funciones generalmente reconocidas por la costumbre como de personal de oficinas o despacho.

Servicios auxiliares:

Telefonista.

Encargado/a de almacén

Almacenero/a.

Subalterno/a:

Conserje.

Portero/a.

Ordenanza.

Guardas, serenos y vigilantes jurados.

Personal de limpieza.

La retribución mínima correspondiente a cada uno de los grupos citados se incluye en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo. En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial se aplicará la retribución proporcional a las horas trabajadas sobre la jornada anual con los pluses que correspondan por nocturnidad o trabajo en fin de semana en su caso.

Art. 27. Plus de nocturnidad y fines de semana.—El plus de nocturnidad que corresponde a los trabajadores/as que de modo continuo o periódico tengan que realizar su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas se retribuirá a razón de 274,58 euros brutos mensuales.

Los trabajadores que desarrollen la totalidad de su jornada en turno de noche tienen derecho a cinco días laborables libres al año adicionales que podrán disfrutar según su criterio, aunque sin posibilidad de unirlos al período vacacional.

Los periodistas de nueva incorporación a la empresa que durante al menos 18 meses desarrollen la mayor parte de su jornada laboral en el turno de noche serán incluidos automáticamente en el grupo profesional 3.

El plus de fin de semana que corresponde a los trabajadores/as que de modo continuo o periódico tengan que realizar su jornada laboral en sábados o domingos se retribuirá en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional que cada año establezca el Ministerio de Trabajo.

En el caso de que la persona que tiene derecho a estos pluses no trabaje a tiempo total en dichas condiciones se le calculará el mismo proporcionalmente a las horas que trabaje en las mismas.

No obstante, lo anterior, no procederá el abono de los pluses previstos en los párrafos anteriores, cuando la retribución se haya establecido atendiendo a que el trabajo se desarrolle en régimen nocturno y/o durante los fines de semana.

Art. 28. Plus personal voluntario.—El Plus personal voluntario es aquel complemento cuya cuantía viene dada por la diferencia entre los conceptos que formen parte del salario establecido en el presente Convenio Colectivo y el salario actualmente percibido por los trabajadores/as de Europa Press Delegaciones, S. A.

Este plus podrá ser objeto de absorción y compensación, a excepción del incremento de retribución por la aplicación del art. 29 del convenio colectivo de variación salarial que no podrá ser absorbido ni compensado.

Art. 29. Variación salarial.— Para todos aquellos trabajadores que hayan permanecido al menos un año natural dentro de un mismo grupo y categoría profesional, y tengan salarios inferiores a los 40 mil euros brutos anuales, se establece la siguiente subida mínima salarial:

- Para el ejercicio 2023: El IPC interanual (5.7%) que, a la fecha de la firma del presente convenio, ya ha sido aplicado.
- Para el ejercicio 2024: El IPC interanual, si bien con un mínimo de un 3% en el caso de que el índice anual resultante sea inferior al 3% y un máximo de un 5% si el índice es superior a dicho porcentaje.
- Para el ejercicio 2025: se aplicará el incremento en lo que corresponda por el IPC interanual.

Para el supuesto de que el IPC de algún ejercicio resultara negativo, se mantendrán inalterados los salarios previstos en el convenio, salvo en el caso de que el IPC negativo supere el 1 por 100 en un único ejercicio o un 2,1 por 100 con la suma de dos consecutivos. En este caso, la empresa y la representación sindical evaluarán y, en su caso, acordarán medidas para paliar el impacto que ello produce en los resultados.

Art. 30. Pagas extraordinarias.—Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a la percepción de una paga de vacaciones en verano y otra en Navidad, equivalentes a una mensualidad del salario ordinario fijo. El pago se realizará entre el 15 y 20 de julio para la paga de verano y entre el 16 y 22 de diciembre la paga de Navidad. El pago de las referidas pagas extraordinarias será prorrateado en doce mensualidades.

Art. 31. Paga de beneficios.—El personal de plantilla de la empresa recibirá una paga de beneficios que se hará efectiva el mes de febrero. Esta paga será del 8 por 100 sobre los conceptos salariales establecidos en el art. 25 devengados el año anterior, excluyendo la propia paga de beneficios. La paga de beneficios también se prorrateará en doce mensualidades.

Art. 32. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo no compensable que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

No obstante, dada la naturaleza del trabajo de redacción no se consideran horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria de forma esporádica y den lugar a menor jornada ordinaria en términos equivalentes en otros días.

Art. 33. Anticipos.—Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir, cualquier día del mes, cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo equivalente al 90 por 100 del último salario cobrado.

Art. 34. Gastos de locomoción, comidas y por uso de material propio.—Los gastos extraordinarios, tales como comidas y transportes, previa autorización por parte de la Dirección deberán ser especificados y justificados a dicha Dirección o persona delegada.

En el caso de que el vehículo fuera propiedad del trabajador/a, éste/a percibirá los euros por kilómetro expresados en el anexo 1 siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes y estar al día en la ITV, siendo imposible el uso del vehículo propio en cualquier otro caso y circunstancias.

Además, la empresa se compromete a abonar las multas de estacionamiento y gastos de grúa municipal en aquellos casos excepcionales que se produzcan en el cumplimiento de las obligaciones informativas, y siempre previo juicio favorable y razonado de la dirección. En el caso de decidirse favorablemente la dirección, el trabajador/a deberá colaborar en los recursos pertinentes para evitar la multa, reservándose la empresa la posibilidad de diferir el pago al momento en que la multa sea irrecurrible. En el resto de multas, se estudiarán las que correspondan a infracciones que no conlleven el más mínimo riesgo para la vida de las personas.

El trabajador/a que, previo acuerdo con la empresa, utilizase material de su propiedad en el desempeño de su trabajo, tendrá derecho a percibir de la empresa como liquidación de gasto un importe igual a la amortización mensual que corresponda a dicho material conforme a las tablas oficiales de amortización recogidas en la normativa vigente, calculada sobre el precio de compra del material que deberá ser acreditado mediante la factura de compra o valor acordado con la empresa en el caso de no existir la misma.

Cuando el trabajador utilice su abono mensual de transporte para desplazarse en el desempeño de sus funciones en la agencia, percibirá por cada trayecto realizado el importe en euros expresado en el anexo 1, siempre que dicho gasto sea justificado y se acompañe fotocopia del recibo del abono. La cantidad total mensual no excederá de 40 euros y no incluirá los desplazamientos para la incorporación al trabajo y el regreso al domicilio.

Capítulo 5

Vacaciones, enfermedad, permisos y jubilación

Art. 35. Vacaciones.—Todos los trabajadores/as de Europa Press Delegaciones, S. A., tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la Empresa.

El disfrute de las vacaciones se efectuará con preferencia en los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante, los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones y disfrutar parte de ellas fuera del periodo preferente siempre y cuando no se perjudique el buen funcionamiento de la empresa.

Los días de libranza originados por el trabajo fuera de turno habitual y que se disfruten de forma acumulativa no tendrán consideración de vacaciones y no se contabilizarán como tal.

Al establecer los turnos de vacaciones en cada departamento o sección se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- A) En el caso de trabajadores con hijos a su cargo, se respetará la preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo en la empresa.
- B) De común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a se podrá convenir el fraccionamiento de las vacaciones.

A efecto del cómputo de vacaciones, éste se efectuará por año natural. Si se ingresa en el transcurso del año se calculará en función del tiempo que se haya trabajado en dicho año.

El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el primer párrafo no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal, así como en los supuestos de excedencia.

Las vacaciones se fijarán por secciones antes del 30 de abril de cada año.

Art. 36. Enfermedad, maternidad y conciliación de la vida familiar

36.1. Enfermedad, incapacidad temporal: en caso de incapacidad temporal, ya sea derivada de enfermedad, maternidad o accidente se aplicarán las normas comunes de Seguridad Social en cuanto a remuneración, duración y cálculo de las mismas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45 del presente convenio.

La justificación de la incapacidad temporal se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente, firmado y fechado por el médico de la Seguridad Social en las condiciones legalmente establecidas.

36.2. Conciliación de la vida familiar: se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as.

El período de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá acumularse y sustituirse por el disfrute que corresponda por jornadas completas.

En cuanto a la reducción de jornada para cuidado de un hijo menor de doce (12) años, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador/a para solicitar la reducción y elegir el horario, cuando en un mismo departamento exista alguna otra persona que disfrute de la misma reducción, la empresa podrá adecuar el referido horario del último trabajador/a que lo solicite para que en todo momento quede bien organizado y atendido el servicio, con independencia del derecho del trabajador/a reclamar ante la jurisdicción social.

Art. 37. Permisos.—Todo trabajador/a de la empresa, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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.

- c) Dos días laborales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días laborales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.
- g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales, en los términos establecidos en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) 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, todo trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo y a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Art. 38. Excedencias.—Las excedencias de todo el personal de la empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose la categoría en el momento de la reincorporación.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

La excedencia forzosa se regulará conforme a lo fijado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Al amparo de lo previsto en el artículo 46.6 del el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece un nuevo tipo de excedencia para formación que tendrá los siguientes condicionantes:

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

- f) Dicha excedencia deberá ser autorizada por el departamento de recursos humanos con resolución motivada al representante sindical correspondiente.

Art. 39. Jubilación.—Cuando un/a trabajador/a de la empresa se jubile, el puesto de trabajo que quede vacante por este motivo no quedará amortizado, debiendo cubrirse por un/a trabajador/a con contrato indefinido, salvo que el trabajador jubilado ostentara o hubiera ostentado una categoría laboral o función a extinguir o inexistente.

Capítulo 6

Premios, faltas, sanciones

Art. 40. Premios.—La empresa, de oficio, abonará al personal en activo cuando cumpla 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la misma un premio en metálico equivalente a una mensualidad del salario real. Con carácter excepcional, los empleados que cumplieron 10 años de antigüedad en la empresa durante el año 2022 y continúen en activo a fecha 1 de diciembre de 2024, recibirán un premio en metálico de una mensualidad extra en la nómina de diciembre 2024.

Art. 41. Faltas.—Se considerará especialmente como incumplimiento grave del empleado/a, pudiendo llevar aparejada la sanción de despido disciplinario por una sola falta, cualquier negligencia profesional en el uso de los equipos de producción e informáticos que lleve aparejada su mal funcionamiento con consecuencias graves para la empresa (entendiendo por tales el deterioro de su imagen ante los clientes o pérdidas cuantificables), sobre todo si de dicha negligencia se deriva la introducción de virus informáticos en dichos sistemas, o el envío a los clientes de la compañía de noticias (ya sea en modo de textos, fotografías o imágenes grabadas) ajenas a su operativa ordinaria, así como el uso de los mismos para fines ajenos a la actividad de la empresa. El mero uso o intento de usar o actuar sobre un sistema informático que no está asignado a un trabajador/a podrá determinar la calificación de esta falta muy grave.

No obstante, lo anterior, no se podrá considerar como negligencia del trabajador/a la introducción de un “virus” en los equipos informáticos cuando ésta se haya producido en el desarrollo de su trabajo de forma no intencionada, siendo responsabilidad de la empresa el tener instalados los “antivirus” necesarios y formar al personal en la prevención contra dichos “virus”.

Asimismo, se considerará incumplimiento grave del empleado/a, pudiendo llevar aparejada la sanción de despido disciplinario por una sola falta, el uso no autorizado de propiedad intelectual ajena a la empresa en el desempeño del propio trabajo, especialmente cuando se trate de fotos, vídeos o noticias elaboradas con gráficos, cuyo uso por el trabajador implica su difusión a terceros, siempre y cuando se produzca un perjuicio grave a la empresa superior a cinco mil euros. Si el perjuicio es inferior a cinco mil y mayor a cincuenta euros será falta grave. Si el perjuicio es menor a cincuenta euros se considera leve. La valoración del perjuicio económica incluirá las posibles indemnizaciones, acuerdos prejudiciales y costas así como el coste del tiempo empleado por los servicios jurídicos de Europa Press.

De igual forma, cualquier conducta negligente que derive en perjuicios económicos demostrables se considerará falta graduándose la calificación conforme a la escala establecida para el uso de propiedad intelectual ajena.

En todo lo no expresado en los párrafos anteriores referente a las faltas laborales su prescripción y sanciones será de aplicación el Acuerdo Sobre Cobertura de Vacíos aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General del Trabajo (“Boletín Oficial del Estado” número 137, de 9 de junio de 1997) desarrollado por Resolución del mismo organismo de 4 de junio de 1998, o norma que lo sustituya.

41.1. La empresa asume la obligación de dar información y formación sobre propiedad intelectual a la plantilla.

Capítulo 7

Mejoras sociales

Art. 42. Servicio médico.—La empresa realizará reconocimientos médicos anuales a quien así lo solicite. Se velará para que existan unas condiciones de seguridad e higiene satisfactorias en el trabajo.

Art. 43. Penosidad, peligrosidad y seguro de vida y accidentes.—Se estará a la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

Los trabajadores/as que permanentemente estén expuestos a pantallas tendrán derecho a percibir de la empresa una parte del importe pagado por cambio de gafas o lentillas a raíz de una revisión oftalmológica, previa presentación de la correspondiente factura. El importe a pagar por la empresa es el expresado en el Anexo 1.

Del mismo modo, se ofrecerá una ayuda para servicios de fisioterapia a los operadores de cámara y fotógrafos que lleven un equipo equivalente al de una cámara, hasta un máximo de 50 euros mensuales. Igualmente, la empresa estudiará la aplicación de esta ayuda a trabajadores que realizan su labor en condiciones de gran penosidad de forma habitual.

También se incluirá un plus mensual de conducción no consolidable por importe de 50 euros brutos para aquellos trabajadores que usen su vehículo particular o de empresa al menos el 75% de su jornada mensual para desplazamientos relacionados con su trabajo.

La empresa, en colaboración con los trabajadores/as, procurará contratar un seguro de vida y accidentes en beneficio de los trabajadores/as.

Art. 44. Ayuda al nacimiento de hijos.—Se establece una ayuda al nacimiento de hijos de la cantidad de euros expresada en el Anexo 1 por cada hijo de los trabajadores/as que están en servicio activo.

Art. 45. Incapacidad temporal.—El trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal será compensado por la empresa mientras permanezca en la misma y a partir del primer día de baja, con una cantidad, que, sumada a la percepción de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100 por 100 de su salario base más plus personal voluntario, siempre y cuando hayan comunicado su baja dentro del plazo establecido de 48 horas. En caso contrario no procederá el abono, salvo que pueda justificarse la imposibilidad de notificar la baja. Dicho importe no podrá superar nunca la base de cotización máxima vigente.

Art. 46. Formación y promoción del personal.—La empresa estudiará en cada caso las necesidades de formación del personal y procurará facilitarla con los medios que considere razonables en cada momento.

La empresa abonará el 50 por 100 del importe de la matrícula en cualquier centro universitario público o escuela técnica superior pública a los trabajadores/as de Europa Press Delegaciones, S. A., que deseen realizar estudios universitarios homologados por el Ministerio de Educación u órgano administrativo competente. Si el trabajador quiere realizar dichos estudios en una universidad privada, la empresa abonará el 50 por 100 de lo que costaría la matrícula de las mismas materias en una universidad pública.

Lo anterior será de aplicación en aquellos supuestos en los que se trate de la obtención de licenciatura, grados, o títulos equivalentes, pero no así cuando se trate de la realización de cursos de postgrado, másters, doctorado y similares y, en definitiva, cuando el trabajador/a ya esté en posesión de un título y pretenda realizar especializaciones o ampliaciones relacionadas con dicha titulación.

Se dejará de abonar dicha cantidad a partir de una segunda matrícula del mismo curso o asignatura.

Del mismo modo, la empresa podrá colaborar en el coste de otros cursos formativos, que no cumplan los requisitos del párrafo anterior, siempre y cuando dicha formación redunde en beneficio tanto del trabajador como de la empresa. La decisión corresponderá a criterio final de la dirección de la empresa, previa valoración de las solicitudes por parte de una comisión formada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores.

Se deberá justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes.

Estos estudios deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

Art. 47. Detención policial o judicial.—Cuando el trabajador/a sea detenido durante el ejercicio de su profesión para la agencia y con autorización de la misma, esta continuará abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención y hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo, y le proporcionará los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido por las normas de seguridad.

La empresa no podrá obligar al trabajador a desarrollar trabajos donde previsiblemente existan riesgos, sin haberle dotado de las mínimas medidas de seguridad.

Art. 48. Sobre el uso de ordenadores y la privacidad en las comunicaciones.—La empresa establecerá reglas sobre el uso de los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores/as.

Sin perjuicio de lo anterior, se estiman como básicos los siguientes principios:

1. Los medios informáticos facilitados por la empresa constituyen instrumentos de trabajo.
2. En consecuencia, no pueden ser utilizados para uso privado. El incumplimiento de tal prohibición será sancionable de conformidad con el régimen disciplinario aplicable.
3. La empresa se reserva el derecho a verificar el uso adecuado de los medios informáticos, sobre la base de los principios anteriores, con las garantías necesarias para los trabajadores/as, y a utilizar como medio de prueba las comunicaciones efectuadas por los trabajadores/as a través de los sistemas informáticos propiedad de la misma.

Capítulo 8

Régimen sindical

Art. 49. Representantes de los trabajadores.—Los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las atribuciones que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

Capítulo 9

Comisión paritaria

Art. 50. Comisión paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas cuestiones acuerden las partes someterla. Se compondrá de cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

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

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

ANEXO 1

(Cantidades en euros)

Trabajos en sábados, domingos y fiestas (160,21)

Ayuda por cambio de gafas o lentillas (90)

Ayuda al nacimiento de hijos (750)

Euros por kilometraje con coche propio (0,26)

Euros por trayecto realizado con abono de transporte propio (1,2)

TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS

Conforme a los grupos profesionales fijados en el artículo 26 del presente convenio colectivo, se establece la siguiente tabla de salarios mínimos anuales:

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO MÍNIMO ANUAL
1	--	28.817
2	--	25.624
3	A	23.349
3	B	21.014
4	--	19.667
5	--	17.000
6	--	15.120

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes consideran conveniente que la aplicación de este convenio se extienda, previo cumplimiento, en su caso, de lo establecido del artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o través de lo dispuesto en el número 1 del mismo precepto, al resto de empresas integrantes del grupo mercantil EUROPA PRESS, entendiéndose como integrantes del mismo aquellas sociedades que en la actualidad o en el futuro utilicen el nombre de EUROPA PRESS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En caso de prórroga de este Convenio Colectivo, se mantendrá vigente la cláusula de variación salarial correspondiente al año 2025 a la que hace mención el artículo 29.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Igualdad de trato

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género. El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil. La empresa asume el principio de igualdad de trato reflejado en el Plan de Igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.
2. Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

(03/2.162/24)

