

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

*Resolución de 5 de mayo de 2017, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de ABC de Sevilla, S.L.U.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ABC de Sevilla, S.L.U. (Código de convenio núm. 71100042012011), suscrito en fecha 31 de marzo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la representación legal de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de mayo de 2017. El Director General, Jesús González Márquez.

#### III CONVENIO COLECTIVO DE ABC SEVILLA, S.L.U. 2016, 2017, 2018 y 2019

#### CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo se concierta entre «ABC Sevilla S.L.U., Sociedad Limitada Unipersonal», y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. Ámbito territorial. El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «ABC Sevilla, S.L.U.», tiene constituidos en Sevilla y Córdoba.

Artículo 3. Ámbito funcional. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todas las actividades de «ABC Sevilla, S.L.U.».

Artículo 4. Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de ABC Sevilla, S.L.U. que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal Directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores de Área, los Responsables de los Centros de trabajo y los Jefes de Departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles/mercantiles de prestación de servicios.

c) Los Asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.

d) Los Corresponsales y Colaboradores que tengan formalizado un contrato civil/mercantil con la empresa.

e) Los Colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

f) Los Agentes comerciales o publicitarios con contrato civil/mercantil. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

Artículo 5. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2016.

Artículo 6. Duración y prórroga. El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 2019, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso.

Artículo 7. Naturaleza y revisión. El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en ABC Sevilla, S.L.U., o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

En igual medida, y en atención con lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye íntegramente al II Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L.U. Por tanto, las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos de tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a los trabajadores individual o colectivamente.

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio podrá ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 8. Denuncia. La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado en todos sus términos y condiciones hasta que se firme uno nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un

cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 11. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio. Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros en representación de los trabajadores elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa designados por esta, pertenecientes preferentemente en ambos casos a la Comisión Negociadora del Convenio, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

Ambas representaciones establecen que, en la medida en que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por la representación de los trabajadores se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones de carácter colectivo derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, y en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria, esta solicitará los servicios de mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) previo a instar la vía jurisdiccional.

Esta Comisión, previa consulta a los trabajadores sobre el resultado provisional de las reuniones, emitirá resolución motivada, con acuerdo o sin él, sobre los temas a ella sometidos en el plazo de veinte días naturales, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, contados a partir del primer día de reunión, la cual se ha de celebrar en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha en que cualquiera de las partes la convoque.

## CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización del trabajo. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la Dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento.

Artículo 13. Normas de trabajo. Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección, con sometimiento a los cometidos asignados al grupo profesional o especialidad de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Artículo 14. Proceso productivo. El trabajo en los procesos de la Empresa tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día durante los 365 días del año.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetará el régimen de libranzas correspondiente a los tres días de no publicación del periódico impreso en aquellas secciones que hubieran venido disfrutando de tal derecho. En cualquier caso, se respetará la compensación regulada en el artículo 53 del presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO TERCERO. DEL PERSONAL

#### SECCIÓN PRIMERA. NORMAS GENERALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Principios Generales. A partir de la entrada en vigor del presente convenio todos los puestos de trabajo que se asignen lo serán de conformidad al nuevo sistema de ordenación y clasificación de puestos de trabajo previsto en el presente capítulo.

Artículo 16. Clasificación Profesional. 1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio colectivo se estructura en Grupos profesionales y Áreas funcionales, con el fin de favorecer la promoción profesional, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El Grupo Profesional engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con los mismos.

3. Las Áreas Funcionales agrupan, dentro de los Grupos profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos, de soporte o de negocio existentes, o que puedan determinarse en el futuro por la Empresa.

4. La pertenencia a un Grupo profesional y Área funcional capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente convenio colectivo.

Artículo 17. Grupos Profesionales.

Grupo profesional 4:

a) Criterios generales.

1. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.

2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores en una misma unidad funcional.

3. Se incluyen también en este Grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias Áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal directivo, a los que debe dar cuenta de su gestión.

4. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Redactor Jefe y Jefe de Área. (antiguos Redactor Jefe y Jefe de Área).

**Grupo profesional 3:****a) Criterios generales.**

1. Funciones de realización de tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de trabajadores.

**b) Formación.**

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica y una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Jefe de Sección (antiguo Jefe de Sección).

**Grupo profesional 2:****a) Criterios generales.**

1. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de trabajadores, en un estadio organizativo menor.

2. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

**b) Formación.**

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, complementada con una formación específica o experiencia en la materia.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Técnico, Ejecutivo Comercial y Redactor (antiguos Jefe de Negociado, Oficial Primera, Redactor, Técnico no titulado).

**Grupo profesional 1:****a) Criterios generales.**

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

**b) Formación.**

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Administrativo, Agente Comercial y Auxiliar de Redacción (antiguos Oficial Administrativo y Ayudante Preferente).

**Artículo 18. Áreas Funcionales.** 1. Las Áreas funcionales engloban el conjunto de actividades propias o relativas a cada una de las áreas de negocio o de apoyo existentes, o que puedan determinarse en el futuro, agrupando los puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. La modificación del número de Áreas funcionales, podrá llevarse a cabo cuando sea necesario, previa información al comité de Empresa. Actualmente son las siguientes:

- Gestión.
- Redacción.

2. Dentro de cada Área funcional y en el marco de cada Grupo profesional, en atención a la identidad de las tareas y funciones desempeñadas, a su dependencia jerárquica, el nivel de conocimientos o formación específica requerida, se distinguen los siguientes puestos de trabajo:

GRUPOS PROFESIONALES	Área Funcional GESTIÓN	Área Funcional REDACCIÓN
GRUPO 4	Jefe Área	Redactor-Jefe
GRUPO 3	Jefe Sección	Jefe Sección
GRUPO 2	Técnico/Ejecutivo Comercial	Redactor/ Técnico
GRUPO 1	Administrativo/Agente Comercial	Auxiliar Redacción

Artículo 19. Propiedad Intelectual y Derechos de Autor. Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán al empleado.

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

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

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el Autor de la misma deberá ser informado antes de su publicación y tendrá derecho a que se elimine su firma del artículo o reportaje de que se trate.

## SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 20. Clasificación del personal por su permanencia. En razón de la permanencia, el personal de la empresa se clasificará en fijo y contratado por tiempo determinado, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a ABC Sevilla, S.L.U. por medio de un contrato indefinido, y haya superado el periodo de prueba.

El personal eventual, interino, temporal o de otra cualquiera de las modalidades de contratos de trabajo previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia se regirá por la legislación vigente en cada momento, con las siguientes excepciones:

1. Respecto a los contratos por tiempo determinado en general:

- Los contratos verbales por tiempo o para obra o servicio determinado sólo se utilizarán para realizar trabajos con periodicidad no definida. También podrán utilizarse para cubrir ausencias imprevistas de trabajadores con un máximo de tres días. En ambos casos se concertarán por el tiempo mínimo de una jornada de trabajo.

- Los contratos de duración determinada bajo la modalidad de eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

2. Respecto a los contratos en prácticas, regulados en el Real Decreto 488/1998, que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en particular:

- La finalidad de estos es la prestación de un trabajo retribuido, en las condiciones económicas que se indican en el presente artículo, que permita a su vez al trabajador

aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

- Estos contratos en prácticas sólo se formalizarán con el personal recogido en los Grupo 1 y 2 del presente Convenio y tendrán una duración máxima de dos años continuados.

- Los contratos de trabajo en prácticas no se utilizarán para suplir al personal fijo de la empresa que se encuentre en periodo vacacional.

- El número de contratos en prácticas no superará el diez por ciento de la plantilla del personal fijo de la empresa.

- La cuantía de la retribución de los contratos en prácticas será del 60% durante el primer año y del 80% durante el segundo según su grupo profesional de acuerdo con la tabla de salarios del Anexo I de este Convenio.

### SECCIÓN TERCERA. INGRESOS Y CESES

Artículo 21. Ingreso y contratación del personal. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso que, en ningún caso, serán inferiores a las requeridas en la promoción interna. Los candidatos se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Los ingresos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección se harán libremente por la Dirección de la Empresa, excepto los técnicos de los departamentos de Producción de Publicidad y Administradores de Sistemas. En este caso la Dirección de la Empresa someterá a los aspirantes a ingreso a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. En dichas pruebas participará un miembro del Comité de Empresa, sin perjuicio de que la elección final entre los candidatos que hayan superado satisfactoriamente las mismas, será facultad de la Dirección de la Empresa.

En igualdad de condiciones para el ingreso tendrán preferencia quienes en ese momento estén contratados por la empresa mediante cualquiera de las modalidades de contratación.

La empresa observará la legislación vigente en materia de contratación de minusválidos y en materia de información sobre contratación al Comité de Empresa.

Artículo 22. Datos personales del empleado y protección de los mismos. El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año, a requerimiento de la Empresa los empleados declararán su situación familiar actualizada a los efectos fiscales o en el momento que se produzca cualquier variación.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Empresa serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Empresa.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Empresa sólo podrán ser empleados para los fines para los que se facilitaron.

Artículo 23. Periodo de prueba. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el Grupo 2, 3 y 4 ni de dos meses para los demás trabajadores.

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

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

La situación de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 24. Periodo de preaviso en bajas voluntarias. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Técnicos y Jefes, un mes; resto del personal, quince días.

#### SECCIÓN CUARTA. TRASLADOS

Artículo 25. Traslados. Los traslados de personal a Centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por ofrecimiento de la Dirección de la Empresa a un trabajador en concreto.
- c) Por traslado forzoso individual definitivo

a) Cuando el traslado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle su retribución advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicha retribución es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

b) Cuando la Dirección de la Empresa ofrezca a un trabajador en concreto el traslado para cubrir un puesto de trabajo y este acepte, las condiciones de dicho traslado serán las que libremente se acuerden entre las partes.

c) Por necesidades del servicio y previo informe del Comité de Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue a acuerdo con la representación de los trabajadores, se llevarán a cabo los trámites legales oportunos para consumar el traslado del trabajador que objetivamente deba quedar afectado. En tal caso, dicho trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización como si se tratase de despido improcedente. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a sesenta días o dos meses de su retribución. En este supuesto la Dirección de la Empresa vendrá obligada a compensar el quebranto económico que el trabajador pueda sufrir como consecuencia del cambio de vivienda.

Artículo 26. Cambio de centro de trabajo. En el supuesto de que se decida por la Empresa trasladarse de centro de trabajo, se informará al Comité con, al menos, seis meses de antelación, para dar comienzo a las negociaciones oportunas. En todo caso, dicha información estará sometida al sigilo profesional exigible al Comité de Empresa.

**SECCIÓN QUINTA. PROMOCIÓN**

Artículo 27. Cambio de puesto por disminución psicofísica. En los supuestos de disminución psicofísica para el trabajo cuando por el servicio médico de la Seguridad Social así como los de la Mutua con los que se han suscrito las contingencias se aconseje un cambio de puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características. Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados por estos cambios mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa adquirida con anterioridad a la firma de este Convenio. Su puesto de trabajo se ajustará, también a título personal, a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Artículo 28. Coberturas. Los puestos de trabajo, cuya cobertura resulte necesaria de acuerdo a la estructura organizativa vigente en la Empresa en cada momento, se proveerán o asignarán, a través de los siguientes procedimientos:

a) Puestos de trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales 4, 3 y 2, mediante libre designación, exceptuando los departamentos de Producción de Publicidad y Administradores de Sistemas.

b) Puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional 1, mediante ingreso.

Artículo 29. Ascensos por libre designación de la Dirección de la Empresa. Los nombramientos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección, Redactores Jefes o Jefes de Áreas, así como sus suplencias, se harán libremente por la Dirección de la Empresa.

Artículo 30. Ascensos por concurso-oposición. Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, el grupo profesional, los ingresos económicos, horario de trabajo, trabajadores que pueden optar al concurso, programa y tipos de pruebas a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones. Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indica en este artículo.

Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo periodos vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir.

Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de plantilla en la empresa.

En primera convocatoria, tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los trabajadores del mismo grupo profesional o sección del grupo profesional inmediata inferior a la vacante que se convoca. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante mediante esta primera convocatoria, se efectuará una segunda en la que podrá participar todo el personal del mismo grupo profesional o de la misma sección con el grupo profesional inferiores a la de la vacante que se convoca. Si la vacante no se hubiera cubierto en esta segunda convocatoria, se realizará una tercera y última en la que podrá participar todo el personal fijo de plantilla en la empresa.

La fijación de los tipos de pruebas –psicológicas y/o profesionales– a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de igual o superior al grupo profesional de la del puesto a cubrir. Este Tribunal debe observar, en todo momento, el mayor sigilo.

Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal Calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. En el caso de desacuerdo se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborables siguientes a su realización, levantando acta de la decisión que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa. Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborables siguientes a esa comunicación, pueda comprobar si se han producido errores objetivos en la evaluación de su prueba personal. Transcurridos los mencionados plazos y observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionado pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la Empresa lo pondrá en conocimiento del candidato que haya obtenido la vacante convocada. Dicho candidato accederá a la plaza, salvo que lo impidan situaciones de vacaciones, enfermedad o accidente, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del acta definitiva. En el supuesto de que transcurriese el plazo de los 30 días sin que el candidato pudiese acceder a la plaza, por cualquier otra causa que no sea alguna de las anteriormente mencionadas y siempre que sea por situaciones ajenas al candidato, empezará a devengar el grupo profesional y el sueldo de la misma.

En este concurso y en igualdad de resultados en las pruebas celebradas, se tendrán en cuenta, por este orden, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores no estuviera capacitado ninguno de los candidatos, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

**Artículo 31. Trabajos de grupo profesional superior.** Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por el presente artículo y por las disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos previstos en el artículo 29 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en el grupo profesional inferior en la Sección o Servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante -siempre que exista personal suficiente en ese turno-, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario; si éste renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

Si la vacante, por las circunstancias por las que se produce, se estimase superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional el trabajador más antiguo en el escalafón del grupo profesional inmediato inferior. En ambos casos percibirá la retribución correspondiente al grupo profesional desempeñado y quedarán a salvo las normas de ascenso.

Las vacantes cubiertas mediante suplencias se anunciarán para ser cubiertas aplicando las normas de ascenso cuando la suplencia se prolongara por un periodo superior a noventa días y en todo caso antes de transcurridos seis meses desde que se hayan producido, y si tal plazo no se hubiese cumplimentado, habría ello de ser accionado oportunamente por el interesado o el Comité de Empresa, quedando a salvo, en todo caso, las normas de ascenso.

A efectos de clasificación profesional no se contabilizará el periodo de tiempo durante el cual se realicen suplencias como consecuencia de enfermedades, accidentes, excedencias voluntarias, excedencias forzosas y vacaciones. Cuando excluidos los supuestos anteriores y como consecuencia de la jornada semanal de cinco días se produzcan en una sección y para un puesto de trabajo concretos más del 50 por ciento de suplencias de la jornada mensual, se convocarán las plazas pertinentes.

#### SECCIÓN SEXTA. PLANTILLAS

Artículo 32. Plantilla. Se entiende por plantilla el número de trabajadores, incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la empresa, en uno de sus Centros de trabajo, Departamentos o Secciones, en un momento dado, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La relación de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla ajustada a las necesidades reales de trabajo que existen en cada momento y elaborada al 1 de enero de cada año.

Los datos que contendrá esta relación serán: número de registro personal; nombre y apellidos; fecha de nacimiento; fecha de ingreso en la empresa; grupo profesional; Departamento o Sección y fecha del último nombramiento o promoción.

El escalafón de cada grupo profesional contendrá el personal por orden de puesto de trabajo y, dentro de cada grupo profesional, por orden de antigüedad en la misma.

El escalafón confeccionado deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del Centro de trabajo durante diez días (a partir del 10 de enero de cada año), dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en el grupo profesional y puesto de trabajo que les corresponde podrán reclamar la rectificación de los datos no correctos.

#### CAPÍTULO CUARTO. FORMACIÓN PROFESIONAL, IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Artículo 33. Formación Profesional. La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas.

Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores.

Después de dicho periodo de formación, el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso. Si no adquiriese en dicho periodo los conocimientos necesarios para acceder a tales puestos, se le empleará en un puesto disponible en ese momento más acorde con los conocimientos que posea.

Cualquiera de las acciones antes mencionadas, así como su organización y puesta en práctica, se acordará en la Comisión Paritaria a que hace referencia el primer párrafo de este artículo.

Con independencia de lo anterior se programarán cursos, con opción voluntaria, para ampliar conocimientos que puedan redundar en la promoción profesional de los trabajadores; asimismo se impartirán cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Artículo 34. Implantación de nuevas tecnologías y cambios organizativos. El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión dé lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Comité de Intercentros, preferiblemente con un mínimo de dos meses y en cualquier caso con la mayor antelación posible, con quien negociará para tratar de llegar a un acuerdo. La Dirección se compromete a mantener con dicho Comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados. Si el acuerdo no fuera posible se formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales correspondientes.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas cuyo trabajo vaya siendo sustituido por las mecanizaciones y reorganizaciones que para la modernización y buena marcha de la empresa se lleven a cabo en los diferentes trabajos y servicios y para acoplar a este personal excedente en las distintas secciones, según las necesidades del trabajo, en las condiciones que se pacten y, en todo caso, de conformidad con las normas establecidas en el Disposición Adicional Segunda del presente Convenio, bien entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos objetivos.

Como consecuencia de las renovaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

Los trabajadores afectados por la implantación de nuevas tecnologías y/o cambios organizativos mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa adquirida con anterioridad a la firma de este Convenio. Su puesto de trabajo se ajustará en la medida de lo posible a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Artículo 35. Externalización de servicios o trabajos de la Empresa. La externalización de servicios o trabajos de la Empresa, que dé lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será comunicada al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente con la mayor antelación posible -mínimo un mes-, indicando el momento en que se producirá el cambio, el número de personas afectadas, puestos vacantes a cubrir y, en su caso, plan de formación. A estos trabajadores se les garantizará en todo caso un puesto de trabajo en la Empresa ABC Sevilla, S.L.U., en las condiciones económicas que tuviera reconocidas.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo que sobre estos supuestos establezca la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al respecto.

Si la modificación de las condiciones de trabajo no es sustancial se informará al Comité de Empresa con carácter previo.

**CAPÍTULO QUINTO. RETRIBUCIONES Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES****SECCIÓN PRIMERA. RETRIBUCIONES**

Artículo 36. Estructura Salarial. Las retribuciones del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 37. Salario Base. El Salario Base anual es el que figura, para cada grupo profesional, en las tablas salariales del Anexo I.

Durante la vigencia del presente convenio se ha suprimido el abono de la paga de Beneficios y la paga de septiembre (en 2016 la paga de septiembre se ha visto suprimida en un 50% de su importe. En 2017, 2018 y 2019 se verá reducida en el 100% de su importe).

Por tal motivo y mientras se mantengan la supresión de las citadas pagas, la retribución anual se percibirá en 14 pagas, 12 se corresponderán con las mensualidades ordinarias, y 2 con las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

Las pagas extraordinarias se abonarán del siguiente modo: La paga extraordinaria de Verano junto con la mensualidad ordinaria del mes de junio de cada año y la paga extraordinaria de Navidad el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre de cada año. El devengo de las pagas de Verano y Navidad será semestral.

Cuando, conforme a lo pactado en la Disposición Adicional Segunda, se den las condiciones para la recuperación parcial o total del abono de la paga de Beneficios, la cuantía de ésta será del 8 por ciento sobre la retribución anual que perciba el trabajador, excluido el importe de la paga de Septiembre así como la cantidad que se hubiera percibido por el concepto de Festivos dentro de la retribución consolidada. Su devengo será por año natural y su abono, cuando corresponda, se efectuará junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo.

Igualmente si se dieran las circunstancias de recuperación de la cantidad correspondiente de la paga de septiembre en el año 2019, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Segunda, su devengo será por año natural y su abono, se efectuará junto con la nómina del mes de septiembre de 2019.

Artículo 38. Complementos. Con carácter exclusivo, formarán parte de la estructura salarial de la Empresa, los conceptos salariales a continuación indicados, que sustituirán a todos los efectos al conjunto de conceptos existentes en el III Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L.U., integrándose, en su concepto y cuantía, en la estructura salarial aquí pactada.

A) Complemento Retribución Consolidada. Este complemento, que es de carácter personalísimo, estará compuesto por todos aquellos conceptos retributivos (y, consecuentemente, sus correspondientes cantidades) provenientes de la estructura salarial del III Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L.U., percibidos por los trabajadores de manera regular y que en su importe total excedan del nivel salarial correspondiente a cada grupo profesional conforme al Anexo I.

Conceptos que se computarán para el cálculo de la diferencia que constituye el complemento:

- Sueldo.
- Complemento mínimo salarial.
- Complemento convenios anteriores.
- Plus Convenio.
- Plus de Antigüedad.
- Plus artículo 48.
- Y cualesquiera otros que no estén incluidos en el apartado B siguiente.

Este complemento se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Septiembre. También formará parte de la base de cálculo para la paga de Beneficios cuando se recupere su abono conforme a lo pactado en la Disposición Adicional Tercera.

Este complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable.

B) Complemento «ad personam». En este complemento se incluirán las cantidades que, conforme a la estructura salarial anterior, se vengán percibiendo a título personal por el concepto de Plena Dedicación o plus de jornada especial en Administración, por lo que su abono a través de este complemento se mantendrá hasta que se pacte su extinción por acuerdo expreso con el interesado como consecuencia de la desaparición de la causa por la que individualmente se reconoció tal concepto.

Asimismo se incluirá en este complemento el plus cambio día de descanso y los festivos, en el promedio mensual del importe anual percibido en los dos últimos años.

Este complemento se percibirá mensualmente y asimismo se incluirá en las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Septiembre, excluyendo el importe correspondiente a la retribución por el concepto de festivos. También formará parte de la base de cálculo para la paga de Beneficios cuando se recupere su abono conforme a lo pactado en la Disposición Adicional Tercera, con la misma excepción de la retribución por festivos.

Este complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable, con las salvedades que al efecto se recogen en la Disposición Adicional Segunda.

C) Complemento individual. Es aquel cuya percepción se encuentra vinculada a las condiciones del puesto o a la cualificación de la persona, estando sujeta al resultado de la evaluación individual que la empresa realizará anualmente. La concesión de dicho complemento será de carácter extraordinario, no consolidable, unilateral y compensable y absorbible.

D) Complemento Variable. Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados de producción o de la Empresa o de ambos conjuntamente. Periódicamente la Empresa establecerá los importes y el régimen de aplicación de dicho complemento, poniéndolo en conocimiento de la representación de los trabajadores y de los propios trabajadores.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y podrá ser modificado en cualquier momento por la Empresa.

E) Complemento puesto de trabajo: Nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán un incremento del 30 por ciento sobre el Salario Base fijado en Tabla.

Los trabajadores que a la fecha de firma del presente Convenio vinieran percibiendo el concepto de Nocturnidad, cobrarán la diferencia entre la cuantía que les corresponda según Tabla y la retribución que venían percibiendo por dicho concepto, a través del complemento de «Nocturnidad Consolidada», siendo compensable y absorbible si el mismo es superior.

Los trabajadores que, con anterioridad a la firma de este Convenio, vinieran percibiendo dicho concepto en las pagas extraordinarias, mantendrán dicha condición más beneficiosa.

F) Diferencia a absorber. La Diferencia a absorber que algunos trabajadores contengan en su nómina a 31 de diciembre de 2015 se seguirá absorbiendo a razón del 10% anual tal y como se ha venido realizando hasta este momento.

Artículo 39. Incrementos salariales para 2017, 2018 y 2019. Durante la vigencia del presente Convenio y excepto en lo previsto en la Disposición Adicional Segunda se mantiene durante 2016 y se modifica para el periodo 2017-2019 el salario base, según lo recogido en el anexo I. La subida de salario base será compensable y absorbible si el salario en cómputo anual del trabajador es superior.

Artículo 40. Dietas. En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará para cubrir los gastos de pensión alimentaria y transporte y desplazamiento dentro de la ciudad de origen y de destino, de una dieta diaria de 78,13 euros durante los siete primeros días y de 66,11 euros a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, estos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida será como se viene haciendo hasta la actualidad.

Artículo 41. Forma de pago del salario. El pago del salario se efectuará, mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio de la entrega del mismo a los trabajadores.

## SECCIÓN SEGUNDA. OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 42. Ayudas de estudios. La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de cinco mil euros para que su personal fijo de plantilla inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la Empresa, en las condiciones que a continuación se establecen. En el caso de no consumirse la totalidad de los fondos constituidos a este fin, las cuantías remanentes incrementarán las de los periodos sucesivos, hasta un límite máximo de quince mil euros.

Siempre que la cuantía del fondo a que se refiere el párrafo anterior no se supere, la Dirección de la Empresa concederá, en concepto de ayuda de estudios a cada solicitante que reúna los requisitos, el cincuenta por ciento del precio de las matrículas que oficialmente estén establecidas para el tipo de estudios a realizar en Universidades, Institutos o Centros de Formación Profesional de carácter público.

Si el alumno aprobase, en las convocatorias del curso lectivo, todas las asignaturas en que se matriculó, la Dirección de la Empresa le concederá el cien por cien del precio de las matrículas, en los términos establecidos en el párrafo anterior, que vaya a realizar el siguiente año. Al acabar los estudios y si aprobó año por año todas las asignaturas de las que se hubiera matriculado en cada curso lectivo, se le reintegrará el importe del cincuenta por ciento correspondiente del primer año. Si el curso realizado fuera de un solo año y el alumno aprobase dicho curso en las convocatorias del curso lectivo, igualmente se le abonaría el cincuenta por ciento restante del importe total.

Esta ayuda de estudios será aplicable para el personal fijo contratado a tiempo completo o a tiempo parcial en los términos recogidos en los párrafos anteriores, siendo su cuantía proporcional a la jornada que realicen.

Artículo 43. Costes de enseñanza y adaptación de los hijos discapacitados psíquicos. Los costes de enseñanza y adaptación de los hijos con discapacidad psíquica serán atendidos por la empresa una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de su condición por medio del certificado correspondiente del organismo competente a estos efectos.

Artículo 44. Personal enfermo. En situación de baja por IT derivadas de contingencias comunes, la empresa completará la prestación por enfermedad hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador si la base de cotización de éste fuera inferior a la máxima, y hasta el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador si el salario de éste fuera superior a la base máxima de cotización.

Como excepción a lo anterior, en los supuestos de enfermedad grave o en caso de hospitalización, debidamente acreditados, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador. En este caso será necesario el informe favorable del Servicio Médico de Empresa o de los facultativos del Servicio Público de Salud.

Artículo 45. Personal accidentado. En situación de baja por IT derivada de accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador con exclusión de la retribución por festivos en aquellos trabajadores que la tuvieran reconocida dentro del Complemento ad personam.

Artículo 46. Supuestos de baja por Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o en el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del años en que se hayan originado.

Artículo 47. Garantías procesales y de materia de trabajo. Los gastos y costas de procedimientos judiciales, incluidas, en su caso, las fianzas u otras medidas cautelares económicas en que se vean inmersos los trabajadores de plantilla de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos o de otra naturaleza, propios de su función, encomendados y/o autorizados por la Dirección, serán cubiertos por la empresa, que designará los abogados y procuradores a través de los cuales habrá de presentarse la correspondiente asistencia jurídica. Las declaraciones de condenas en costas a favor de los trabajadores revertirán, en tales casos, en la empresa.

En aquellos supuestos en que, por los mismos trabajos, se produjeran faltas de asistencia no deseadas por detención o condena de privación de libertad o destierro, la empresa estará obligada a mantener el pago de las retribuciones que el trabajador viniera percibiendo, así como a respetar su derecho de reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo en el momento en que ello sea posible, salvo en los supuestos en que, en la condena, se hubiere apreciado malicia o negligencia en la conducta del trabajador.

Asimismo, la empresa se hará cargo de las indemnizaciones a cuyo pago fuesen condenados sus trabajadores, por los mismos motivos expresados en los párrafos anteriores, salvo en los supuestos en que en la condena se aprecie malicia o negligencia del trabajador.

## CAPÍTULO SEXTO. JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y VACACIONES

Artículo 48. Jornada laboral. La jornada laboral anual, con la excepción del personal contratado a tiempo parcial, será mil seiscientos veinte horas de trabajo efectivo, equivalente a treinta y cinco horas y veintiséis minutos semanales, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada.

Artículo 49. Jornada semanal de cinco días. Todo el personal disfrutará de una jornada semanal de cinco días de trabajo a excepción del contratado a tiempo parcial.

Las libranzas del personal se establecerán a tenor de las necesidades organizativas del sector con las peculiaridades de cada centro. El cuadrante de descanso del personal,

de como mínimo un trimestre, se publicará con un mes de antelación y no podrá ser alterado unilateralmente. Estas libranzas serán continuadas, salvo las excepciones que se puedan producir en el cuadrante de libranzas motivadas por los festivos y manteniendo en todo caso el sistema de cuadrantes que, estableciendo más de dos días de libranza continuados, da lugar a que esporádicamente quede un día de libranza suelto. Cualquier modificación del sistema de libranzas existente al 31 de diciembre de 2015, llevará consigo la negociación entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada centro.

En los sectores que por necesidades productivas se tienen que trabajar domingos y sin perjuicio de otras condiciones más beneficiosas pactadas por centros de trabajo, se garantizará que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana, salvo en las secciones en las que la mayor actividad se concentre de forma habitual en los fines de semana, respetando el uso y costumbre. En este caso, el descanso en fines de semana se distribuirá de manera que no afecte al desarrollo de la sección.

Artículo 50. Horarios y ropa de trabajo. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la actividad, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos y sectores serán los vigentes en el 1 de enero de 2016, con las adaptaciones necesarias a la nueva jornada laboral anual pactada.

Cualquier modificación individual de los horarios de trabajo, de no existir acuerdo previo, y en todo caso las modificaciones de los horarios de trabajo colectivas, tendrán necesariamente que ser negociadas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. De no existir acuerdo, y habiendo agotado el trámite anteriormente expuesto, para llevar a cabo el cambio de horario se deberá seguir el procedimiento establecido por la legislación laboral vigente para cuando se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo o con la ropa habitual para la prestación de éste.

Con el fin de prever la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa presentará los horarios de trabajo especificados por secciones, teniendo en cuenta las características singulares del ejercicio del periodismo a que hace referencia el Estatuto de la Profesión Periodística en relación con los Redactores.

El Comité de Empresa deberá tener conocimiento de las modificaciones de turno que se lleven a cabo.

La empresa dotará de ropa de trabajo en las secciones de: Administradores de Sistemas, Almacén y Tienda, siempre que el trabajador lo solicite, como máximo una vez al año. Estas prendas sólo se usarán durante su jornada laboral.

Artículo 51. Vacaciones. El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración, como norma general, de treinta y un días naturales ininterrumpidos. El trabajador tiene la posibilidad de dividir los 31 días de vacaciones (23 laborales y 8 descansos), siempre y cuando haya un periodo mínimo ininterrumpido de 24 días (18 laborables y 6 de descanso), que se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados. Los otros 7 días (5 laborables y 2 de descanso) se solicitarán a la Empresa y podrán ser disfrutados previa aceptación de los mismos,

siempre que no afecten a la organización y trabajo de la sección. Ambos periodos deberán solicitarse en el plan anual de vacaciones.

Con carácter excepcional y de mutuo acuerdo se podrá modificar el régimen de disfrute de las vacaciones, en aquellos supuestos de imposible aplicación por la actividad

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. Las ausencias durante el año de los trabajadores por enfermedad, accidente o maternidad serán computadas como tiempo de actividad a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará con la antelación suficiente para que el trabajador conozca las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute del periodo vacacional. Dicho calendario sólo podrá ser alterado por acuerdo entre ambas partes.

Para que la productividad no se vea mermada por el disfrute de las vacaciones en los indicados meses y en fechas señaladas como Semana Santa, Feria, Rocío o Navidad, se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones, turnos y grupo profesional; teniendo en cuenta también que habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la empresa, la plantilla que quede para trabajar durante esos meses se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

Con sujeción a las plantillas mínimas establecidas, el personal de los distintos sectores o secciones, dentro de cada turno de trabajo, fijará de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones.

De no existir acuerdo, el carácter rotatorio de las vacaciones se ajustará a las siguientes reglas:

1. En el primer año la elección del período de disfrute corresponderá al más antiguo dentro de cada grupo profesional, sección y turno de trabajo, pasando en el año siguiente a ser el último en elegir.

2. En el supuesto en que la estructura organizativa propia de cada sección hiciera que la elección conforme a lo establecido en la regla anterior impidiera respetar las plantel las mínimas fijadas, la elección se realizará rotativamente, de modo que efectivamente queden atendidas las distintas funciones propias y necesarias de cada grupo profesional y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Esta regla no será de aplicación al personal del Grupo 3 y 4. Las vacaciones de dicho personal no interferirán las vacaciones de terceros.

El calendario de vacaciones se le facilitará al comité de Empresa con al menos dos meses de antelación.

En el caso que dentro del periodo de vacaciones coincida con algún día festivo, este dará derecho a un día de descanso en compensación, cuyo disfrute se fijará entre el trabajador y la empresa.

**Artículo 52. Domingos.** En aquellos puestos de trabajo en los que la jornada semanal se desarrolle de lunes a viernes, se compensará el trabajo adicional prestado en sábado o domingo con 1,5 días de descanso por día de trabajo, que se disfrutará del siguiente modo: un día de descanso dentro de la semana siguiente y el resto acumulado al periodo de vacaciones.

Los puestos de trabajo en los que la jornada se efectúe de lunes a domingo, no se devengará compensación alguna por el trabajo prestado en sábado o domingo, si bien los cuadrantes de distribución de jornada y descansos habrán de prever que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana, con la excepción prevista en el artículo 49 del Convenio colectivo.

Artículo 53. Festivos. Cuando corresponda trabajar en festivos conforme al cuadrante de jornadas y descansos, el trabajo realizado en día festivo se compensará con 1,5 días de descanso, con excepción de los tres días de no publicación de periódico impreso en cuyo caso la compensación será de 2 días de descanso por día trabajado. En ambos casos, el disfrute se acordará entre empresa y trabajador. Para el área de Redacción y las secciones de Producción de Publicidad/Casados y Administradores de Sistemas los días festivos son el 24 y 31 de diciembre. En el resto de secciones serán el 25 y 1 de enero.

La coincidencia de libranza con día festivo dará derecho a un día de descanso en compensación, cuyo disfrute se fijará entre el trabajador y la empresa.

El disfrute de estos días se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, como máximo en los seis meses siguientes al devengo salvo excepciones debidamente justificadas y, en cualquier caso, como fecha tope el 15 de abril del año siguiente.

Artículo 54. Horas extraordinarias. Ambas partes manifiestan que, como norma general, el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral, reduciéndose al máximo las horas extraordinarias, ajustándose en todo caso a lo que establecen las leyes vigentes en te tema.

En esta materia, las partes se remiten a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 55. Permisos retribuidos. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Nacimientos. De hijos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo. De nietos: Un día natural.

b) Asistencia a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social: Se abonará el tiempo necesario para acudir a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de la misma con el de la jornada laboral del trabajador, se acuda a dicha consulta, debiendo comunicar con la debida antelación a la Dirección su ausencia, y posteriormente presentar debidamente diligenciado por el especialista el impreso justificado de la consulta a RR.HH.

c) Boda de hijos, hermanos o hermanos políticos, padres o padres políticos, abuelos o nietos: Un día natural.

d) Bautizo y comunión de hijos: Un día natural cuando coincida en jornada laboral.

e) Enfermedad grave, operación quirúrgica grave, hospitalización o intervención que requiera reposo domiciliario. De padre, hijos, cónyuge, hermanos, nietos, abuelos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo. De hermanos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta dos días más si es fuera de la provincia.

f) Operación quirúrgica de los padres, cónyuge, hijos, hermanos, padres políticos: Un día.

g) Fallecimiento de hermanos, nietos y abuelos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo. De hermanos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta dos días más si es fuera de la provincia. De cónyuge, padres, padres políticos o hijos: 5 días naturales, ampliables hasta dos días más si es fuera de la provincia.

h) Funerales de padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.

i) Exámenes por estudios. Permisos de acuerdo a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

j) Matrimonio: Quince días naturales.

k) Unión de hecho: Quince días naturales, no pudiéndose volver a disfrutar en un periodo de cinco años, ni siendo acumulativo con la misma persona si se contrajese posteriormente matrimonio civil o religioso.

l) Traslado de domicilio: Un día natural.

m) En los permisos establecidos en los apartados e), f), y g), se podrá sustituir la figura del cónyuge por la de la persona con la que el trabajador conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado, con aportación de los datos de identificación necesarios, al Departamento de Personal con antelación al hecho causante del permiso.

n) A fin de facilitar de asuntos propios no previstos en este artículo de los trabajadores que prestan servicios a jornada semanal completa o estén en reducción de jornada por guarda legal y se prevea van a prestar servicios durante todo el año natural tendrán derecho a disfrutar de cuatro días.

La concesión de estos días para asuntos propios tendrá lugar fuera del período de vacaciones, domingos y festivos y siempre dentro del año natural. Este permiso se disfrutará atendiendo las necesidades del servicio, en función de las características peculiares de cada sector, debiendo el interesado solicitar a su Jefe respectivo con la debida antelación el disfrute de este permiso, que en aquellos sectores que la organización del trabajo lo permita se tomarán en época de Navidad o Semana Santa.

ñ) Licencia lactancia. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir la opción de reducción de media hora diaria de lactancia por hijo menor de nueve meses por una licencia retribuida única de dos semanas continuadas con el mismo fin, que se disfrutará de forma inmediata a su alta tras el período de maternidad. Se añadirá la acumulación de horas para casos de parto múltiple, en el que se contabilizará la suma de horas pertenecientes a cada hijo, sin establecer límite de días.

Artículo 56. Excedencias. Los trabajadores fijos incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter excepcional y como mejora de lo anterior la excedencia voluntaria podrá ser solicitada, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación dentro del territorio nacional, por un periodo de seis meses a un año de duración, en cuyo caso el trabajador en esta situación, siempre que solicite su reingreso con un mes de antelación a la finalización de su excedencia de un año, será readmitido automáticamente en su puesto de trabajo o en otro acorde con sus conocimientos y el grupo profesional, sin interrumpirse el computo de antigüedad para efectos indemnizatorios.

Este periodo podrá ser modificado en casos de extrema necesidad debidamente acreditados.

El trabajador que se encuentre en situación de privación de libertad por delitos o faltas que no hubieran dado lugar a sanción disciplinaria en la empresa, quedará asimilado al supuesto de excedencia voluntaria hasta que se dicte Sentencia. Si ésta fuera absolutoria o condenatoria con cumplimiento de condena inferior a dos años tendrá derecho al reingreso automático en la empresa. Si la Sentencia fuera condenatoria con cumplimiento de condena superior a dos años, el trabajador continuará en situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso por el periodo máximo de cinco años, a contar desde el inicio de dicha excedencia, causando baja definitiva en la empresa al agotarse ésta.

Este artículo sustituye y modifica en aquello que sea coincidente lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose este artículo y las normas del Estatuto en el resto de las situaciones.

#### CAPÍTULO OCTAVO. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 57. Plan de Igualdad. Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

a. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b. Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.
- b. Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- d. Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
- e. En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Artículo 58. Diagnóstico de situación. Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

f) Excedencias último año y los motivos.

g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 59. Objetivos del Plan de Igualdad. Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

e) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

f) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

g) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

h) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

**CAPÍTULO NOVENO. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Artículo 60. Seguridad y Salud en el trabajo. 1. De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y en las demás disposiciones de ejecución y desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Dirección de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.

La Dirección de la Empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.

4. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 61. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18.2, respecto a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el artículo 39.2.b), que recoge las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, estos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminal o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.

Artículo 62. Trabajos en videoterminal. La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminal esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables.

**CAPÍTULO DÉCIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 63. Faltas. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

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

Artículo 64. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio así como las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de Seguridad Social.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 65. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

10. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

11. La falta de veracidad por dolo o culpa grave, comprobada, en informes o manifestaciones escritas, relativas al servicio.
12. Dificultar la labor del personal de Seguridad en esta materia.

Artículo 66. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de la correspondencia particular de los trabajadores o de la pública y privada del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dirigida al domicilio de la empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y la prestación laboral para diversos empresarios cuando se pacte la plena dedicación salvo autorización de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.

10. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 67. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 68. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. Tramitación de las sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

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

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

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

Artículo 70. Cumplimiento sanciones. Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza excepto en los supuestos de faltas muy graves y en los previstos en los apartados 5 y 8 de las faltas graves.

Artículo 71. Abuso de autoridad. El trabajador que estimara haber sido objeto de abuso de autoridad, pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa mediante comunicación escrita a su Jefe inmediato. Si éste no cumpliera con la obligación de poner el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, el trabajador podrá hacerlo llegar a ésta a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO. COMITÉS DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

Artículo 72. Comité Intercentros. Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros de ABC Sevilla, S.L.U., estará integrado por un máximo de cuatro representantes elegidos proporcionalmente entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene ABC Sevilla, S.L.U.

En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo.

Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar de asuntos de interés general.

Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año.

Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por si el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 73. Comité de Empresa y Delegados de Personal. El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, será de veintiocho horas para los miembros del Comité, salvo que por Ley le correspondiera mayor número de horas en función de la plantilla. Dicho crédito será acumulable en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total reconocido, y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo, y una hora más durante la negociación de Convenio. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

En los supuestos de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, cuando estas deriven del ejercicio de las funciones de su representación, será preceptiva la instrucción de expediente que constará de: a) Pliego de cargos; b) Pliego de descargos, en diez días; c) Proposición y práctica de prueba, en diez días; d) Informe restantes miembros del Comité, en cinco días; e) Resolución en cinco días.

Una vez practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal para que emita su informe en cinco días. Finalmente se dictará resolución por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de cinco días.

La tramitación del expediente se llevará a efecto en el plazo máximo de un mes a contar desde la comunicación al afectado del pliego de cargos hasta que se dicte resolución.

Artículo 74. Acción sindical en la empresa. 1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical.

A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro.

Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario.

2. Funciones de los delegados. Las funciones a desarrollar por los delegados sindicales son:

- Representar y defender los intereses del sindicato al que se halle adscrito y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.

- Recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro sin interrumpir la marcha del trabajo.

- Fijar en los tableros de anuncio que se designen comunicaciones, avisos, convocatorias y demás documentos de carácter sindical, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos previamente a la Dirección del Centro.

Los delegados de secciones sindicales utilizarán para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les corresponda los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada Centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. Cuando el número de afiliados a un sindicato resulte insuficiente para constituir una sección, los interesados podrán, no obstante, distribuir información sindical, recaudar cuotas y reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Los trabajadores que vinieran percibiendo con habitualidad la compensación por cambio de día de descanso y continuasen manteniendo el régimen actual de trabajo y descanso, seguirán percibiendo durante la vigencia del presente Convenio, como condición más beneficiosa, dicha compensación en el promedio mensual del importe anual percibido por tal concepto en las dos anualidades precedentes, si bien ésta se reducirá proporcionalmente si el número de domingos trabajados fuera inferior al realizado en el año anterior, en los siguientes casos:

- Que se produzca la disminución por decisión voluntaria del trabajador y esta sea aceptada por la Empresa.

- Que, en el caso de producirse a instancias de la Empresa, existan razones objetivas que justifiquen la modificación y se llegue a acuerdo expreso con el interesado.

Esta misma fórmula será de aplicación para este colectivo en el tema de los festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio no se ampliará el número de domingos o festivos realizados en promedio anual por los trabajadores de la plantilla que tengan reconocida la presente condición más beneficiosa por tales conceptos, salvo acuerdo con el afectado.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores que vinieran realizando jornada nocturna con anterioridad a la firma del presente Convenio, mantendrán su horario actual mientras no pacten su modificación con la Empresa, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden. Por su parte, los trabajadores que no vinieran realizando jornada nocturna con anterioridad a la firma del presente Convenio, no serán destinados al turno de noche, salvo pacto con la Empresa, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Durante la vigencia del presente Convenio se suprime transitoriamente la paga de Beneficios regulada en el III Convenio de ABC Sevilla, S.L.U., por lo que su importe no integrará la Retribución Consolidada recogida en el artículo 38 del presente Convenio.

Siendo voluntad de las partes dejar abierta la posibilidad a la recuperación total o parcial de dicha paga si la situación económica de la Empresa revirtiera, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta:

- Se entenderá que la situación económica de la Empresa ha revertido cuando exista diferencia positiva entre el EBITDA del ejercicio y el importe de las dotaciones para amortizaciones y gastos financieros del mismo ejercicio.

- El importe que la empresa destinará a la recuperación de la paga de Beneficios será el 50% de la diferencia positiva citada.

- La cantidad disponible que, conforme a lo reseñado anteriormente, se destine a proveer el importe de la paga de Beneficios, se liquidará de forma proporcional entre los trabajadores, aplicando individualmente el porcentaje que resulte sobre el importe de la paga íntegra que hubiera podido corresponderles.

- En el caso de que la cantidad resultante para aplicar a la paga de Beneficios fuera superior al importe íntegro de dicho concepto, no se incrementará la cuantía de la paga.

Tal y como se recoge en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo se ha reducido transitoriamente durante el año 2016 el 50% de la paga de septiembre y suprimida completamente para los años 2017, 2018 y 2019, cuyo importe íntegro correspondiente es el 1/15 del sueldo anual.

Las partes acuerdan la posibilidad que los trabajadores que hayan sufrido el recorte de esta paga, pueda recuperar el 50% de la misma en 2019 siempre y cuando el resultado de la Empresa haya evolucionado positivamente, considerándose lo siguiente:

A partir de un Resultado del año 2018 antes de impuestos ex-indemnizaciones y ex-deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros superior a las siguientes cantidades:

- El exceso sobre 200.000 € se destinará a abonar el 25% de la paga de septiembre.
- El exceso sobre 375.000 € se destinará a abonar el otro 25%.

La cantidad correspondiente se liquidará de forma proporcional entre los trabajadores, aplicando individualmente el porcentaje que resulte sobre el importe de la paga íntegra que hubiera podido corresponderles.

A partir de 1 de enero de 2020 queda sin efecto la reducción de la paga de septiembre.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se realizarán despidos objetivos individuales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las competencias atribuidas al Comité Intercentros en los artículos 33, 34 y 72 se entenderán referidas al Comité de Empresa, salvo que se constituyera dicho órgano colegiado de representación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los compromisos de pensiones de ABC Sevilla, S.L.U. con sus trabajadores son los que se contienen en el «Acuerdo por el que se establece un nuevo sistema de previsión social complementaria», de fecha 10 de mayo de 2000, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 26 de julio de 2000, instrumentados mediante el Plan de Pensiones de Empleo de ABC conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, y en las Disposiciones Transitorias Decimocuarta y Decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe del salario pensionable, a efectos de determinar la aportación de la Empresa, no sufrirá alteración alguna respecto de las cuantías tenidas en cuenta en el año 2015.

Se suprimen temporalmente las aportaciones al Plan de Pensiones desde el 1 de abril de 2017 hasta 31 de diciembre de 2019, reanudándose las mismas el 1 de enero de 2020.

Esta medida no afectará al periodo de carencia establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones.

#### ANEXO I

TABLA DE SALARIO BASE ANUAL DESDE 1 DE ENERO DE 2016  
HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2019

Grupos profesionales	Área Redacción	Área Gestión	SALARIO BASE ANUAL AÑO 2016	SALARIO BASE ANUAL AÑOS 2017 A 2019
GRUPO 4	Redactor-Jefe	Jefe Área	26.100 €	26.300 €
GRUPO 3	Jefe de Sección	Jefe de Sección	22.720 €	23.000 €
GRUPO 2	Redactor/Técnico	Técnico/Ejecutivo comercial	19.820 €	20.100 €
GRUPO 1	Auxiliar Redacción	Administrativo/ Agente Comercial	14.500 €	15.000 €

00113729