

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Resolución.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad pública empresarial Diario Lanza de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 13/04/2022, mediante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo (REGCON), por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social; de conformidad con lo previsto 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, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la entidad pública empresarial Diario Lanza en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000552011989, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 30 de mayo de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL DIARIO LANZA**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza.

Artículo 2º. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que trabaja en la entidad mediante contrato laboral. Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, Asesores, personal directivo y de alta dirección.
- Profesionales independientes vinculados por contratos civiles, mercantiles o acuerdos tácitos de prestación de servicios, comercial, publicitarios o de cualquier tipo.
- Los colaboradores y corresponsales que tengan formalizado un contrato civil con la empresa, independientemente de que mantengan una relación continuada con ella.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

Artículo 3º. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos desde el 1 de enero de 2022 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4º. Denuncia.

La denuncia del convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento. En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, el convenio se considerará prorrogado por un año en sus propios términos, exceptuando la revisión salarial, que se verá modificada en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio económico.

Si las deliberaciones del convenio se prolongaran por un plazo que excediera a la vigencia del mismo, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga en su aplicación obligatoriamente efectos retroactivos.

Artículo 5º. Revisión.

Será revisado cuando por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas.

Artículo 6º. Unidad del convenio.

El presente convenio forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todos los trabajadores afectados por este convenio.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**Artículo 7º. Organización.**

La organización del trabajo y la asignación de funciones son facultad de la dirección de la entidad. Los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la edición y producción. Los Delegados de Personal tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización del trabajo. La Dirección de la empresa vendrá obligada a informar previamente a los representantes de los trabajadores cualquier modificación que se produzca en la organización de la empresa o en cualquier otra materia que pueda afectar a los trabajadores.

Artículo 8º. Funciones.

Se reconocen como facultades de la dirección de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza las siguientes:

El reagrupamiento y asignación de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

La determinación y exigencia del rendimiento en una actividad normal.

Asignar al trabajador/a las funciones que configuren su puesto de trabajo, dentro de su jornada laboral.

La amortización o transformación de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, despido, jubilación, fallecimiento de sus titulares, por acuerdo con ellos así como en los ceses convenidos de mutuo acuerdo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La movilidad y redistribución del personal de la empresa en función de las necesidades de la organización. En caso necesario se concederá al personal afectado el período de adaptación y/o formación.

Artículo 9º. Formación profesional.

Se realizarán planes de formación para todos los trabajadores, que les permitan adecuar sus conocimientos a las nuevas tecnologías que serán de aplicación en su puesto de trabajo.

Los cursos de formación y actualización de programas y tecnologías serán de obligada asistencia.

La empresa velará por la actualización de conocimientos por parte del personal, en consecuencia las horas de asistencia a los cursos serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 10º. Modificaciones tecnológicas.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones debe ser consultado previamente a su introducción con los representantes de los trabajadores. En caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la entidad ofrecerá a los trabajadores que los ocupan un curso de formación por el tiempo necesario para su adaptación de las nuevas tecnologías.

CAPÍTULO III. PERSONAL.

Artículo 11º. Clasificación profesional.

1.-Principios generales.

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

b) Se entiende por grupo profesional el que agrupa las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

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

2.-Aspectos básicos.

a) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

b) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

1.-Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

2.-Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

3.-Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

4.-Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones.

5.-Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3.-Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes en la empresa, delimitan la trayectoria natural de una carrera profesional y son las siguientes:

Área Informativa/Redacción.

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel, digital o cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios impresos y digitales. Agrupa las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar estas funciones.

Área Técnica/Producción.

El objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción en cualquier soporte, tanto desde un punto de vista técnico, informático o digital, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos con el máximo de eficacia. Agrupa las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar estas funciones.

Área de Gestión/Comercial.

Quedan encuadrados en este área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de Secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización del periódico y de productos y actividades que contribuyen al normal desarrollo de la empresa. Agrupa las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar estas funciones.

4.-Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas laborales descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la entidad pública no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo Profesional 1.

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

funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados y tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Grupo Profesional 2.

Criterios generales. Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con alto grado de experiencia, autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

Formación. Titulación universitaria superior complementada con una dilatada experiencia profesional en una empresa periodística.

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

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas de un conjunto de trabajadores dentro de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.
- Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales. Se incluyen en este grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

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

Formación. Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión.

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

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.
- Labores que consisten en la realización y edición de un trabajo intelectual periodístico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informativo.
- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, y/o informáticos.
- Labores de obtención y reproducción, tratamiento y edición de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Grupo Profesional 4.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Formación. Titulación equivalente a Bachillerato, o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplos.

- Labores de cobro y pago, facturación, realización de estadísticas, apuntes contables, confección de nóminas, redacción de correspondencia, control de personal, con autonomía y responsabilidad, utilizando correctamente los equipos de trabajo existentes.

- Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

- Labores de obtención, reproducción y tratamiento de imágenes.

- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos.

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

- Labores de etiquetado y coordinación de la distribución del periódico y cualquier producto promocional.

- Labores de comercialización con autonomía, bajo la responsabilidad de su jefe inmediato.

Grupo Profesional 5.

Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación. La formación mínima es Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

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

- Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

- Labores de producción, reproducción, escaneo y tratamiento de imágenes de la información gráfica, bajo las órdenes de su inmediato superior.

- Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

- Labores administrativas bajo supervisión.

- Labores de recepción y utilización de centralita telefónica.

Grupo Profesional 6.

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

Formación. La formación mínima es ESO.

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

- Tareas sencillas de administración e informática.

- Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.

- Tareas de empaquetado, etiquetado y manipulado de periódicos y documentación.

- Tareas que consistan en realizar trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

- Tareas de mantenimiento y conservación de las instalaciones.

Artículo 12º. Clasificación del personal según funciones:

Director/a, sus requisitos y funciones están descritas en los Estatutos de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Subdirector/a, es la persona licenciada o grado en Ciencias de la Información que bajo las órdenes del Director/a y junto a éste, organiza, coordina y supervisa el trabajo de las secciones dependientes de la Dirección, tanto en su edición impresa como digital.

Redactor/a Jefe, es la persona licenciada o grado en Ciencias de la Información, que bajo las órdenes y supervisión del Director/a y Subdirector/a organiza, supervisa, coordina, asigna el trabajo, en la edición impresa y digital, vacaciones y descansos y vela por el cumplimiento de horarios del personal de redacción.

Redactor/a, es la persona licenciada o grado en Ciencias de la Información que, bajo la supervisión de sus superiores, realiza las funciones propias de Periodista, siendo el responsable del trabajo que tenga encomendado, en la edición impresa y digital del diario.

Auxiliar de Redacción, es la persona que, con estudios o grado en Ciencias de la Información o similar, bajo la supervisión de sus superiores, realiza las funciones propias de Periodista, en la edición impresa y digital del Diario. Transcurridos veinticuatro meses el trabajador adquirirá la categoría de Redactor, siempre que tenga la titulación requerida para ese puesto y supere las pruebas establecidas por la empresa.

Redactor/a Gráfico, es la persona licenciado o grado en Ciencias de la Información, rama Imagen, que, bajo supervisión de sus superiores, realiza las funciones propias de Fotógrafo, en la edición impresa y digital del diario.

Fotógrafo/a, es la persona que posee estudios equivalentes a Bachillerato o bien en la rama específica, complementándola con formación en el puesto de trabajo y que bajo la supervisión de sus superiores, realiza las funciones propias de Fotógrafo, en la edición impresa y digital del diario.

Técnico de Redacción, es la persona que, con estudios mínimos de Bachillerato, bajo supervisión de sus superiores, domina los distintos programas informáticos para la elaboración, tratamiento, montaje y maquetación de textos y publicidad de las páginas del diario, tanto en su edición impresa como digital.

Gerente/a, sus requisitos y funciones están descritos en los Estatutos de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza.

Jefe/a Administración, es la persona licenciada o grado con titulación específica y relacionada con la economía, la administración, dirección y gestión de empresas, que bajo la supervisión de Gerencia es responsable de la sección de contabilidad, así como del correcto funcionamiento de todo el departamento de administración, coordinando las distintas secciones en las que se divide éste. Asigna el trabajo, vacaciones y descansos del personal a su cargo.

Administrativo/a, es la persona que, con titulación en Formación Profesional de Segundo Grado o módulo de grado superior, rama Administrativa, o en su defecto Bachiller complementado con una dilatada experiencia específica en el puesto de trabajo, bajo supervisión de sus superiores, domina los distintos programas informáticos de administración para desarrollar cualquier trabajo del departamento, en la edición impresa y digital del diario.

Auxiliar Administrativo, es la persona que, con titulación de Formación Profesional Primer Grado o módulo grado medio, rama Administrativa, o Bachiller complementado con una dilatada experiencia específica en el puesto de trabajo, bajo supervisión de sus superiores, sirve de apoyo al Administrativo, ayudando a éste en tareas como manejo de archivos, ficheros, correspondencia, introducción y tratamiento de la información en los distintos programas informáticos de administración. Conoce perfectamente el funcionamiento de la centralita y la atiende.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Comercial, es la persona con formación de Bachiller, que, bajo la supervisión de Gerencia, realiza funciones propias de la venta y gestión de cobro de espacios publicitarios y promociones, tanto para la edición impresa como digital del diario.

Ordenanza, es la persona que, con estudios mínimos de ESO, que, bajo supervisión de sus superiores, realiza trabajos sencillos de oficina, encargos que se le encomiendan de un departamento a otro, recoge y entrega correspondencia y lleva a cabo trabajos elementales, labores de manipulado de los productos, maneja la maquinaria auxiliar y mantiene el material necesario para ello, realiza tareas empaquetado, etiquetado y manipulado de periódicos. Conoce perfectamente el funcionamiento de la centralita y la atiende. Realiza trabajos de mantenimiento y conservación de las instalaciones.

Nota: La exigencia de titulación establecida para cada una de las categorías profesionales anteriormente descritas afectará en exclusiva a las personas contratadas en la empresa a partir de la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 13º.

Todos y cada uno de los trabajadores serán responsables de mantener en perfecto estado de conservación el mobiliario, maquinaria, útiles, equipos informáticos, etc., que tengan asignados en sus puestos de trabajo, dando cuenta de cualquier anomalía a su superior jerárquico. También están obligados a efectuar cuantos trabajos, operaciones, cometidos y funciones análogos le ordenen sus superiores dentro de los generales y propios de su competencia profesional. Las clasificaciones, funciones y cometidos del personal que se contemplan en este convenio son enunciativos y no suponen la obligación por parte de la empresa de tener provistas todas las categorías enumeradas, pudiéndose crear por parte de la empresa otras categorías y funciones con arreglo a las necesidades de funcionamiento que se vayan produciendo. Incompatibilidades.-El trabajador se compromete al cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, tanto en lo que se refiere a actividades públicas como privadas.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 14º. Traslados, cambios de puesto de trabajo, permutas: Traslados individuales.

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por necesidades de servicio.
- d) Por permutas.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, carecerá de derecho a indemnizaciones por los gastos que origine el cambio. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes sin perjuicio de las reconocidas legalmente. En todo caso y cuando no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior la empresa deberá garantizar al trabajador todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse, pudiendo el trabajador estar asesorado por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Permutas.-Los trabajadores con destinos en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La empresa estará obligada a informar a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días, teniendo derecho dentro de la misma a presentar informe al respecto. En cualquier caso la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores de las condiciones del acuerdo, así como de las motivaciones que han ocasionado el traslado del trabajador.

Traslados colectivos.-Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificados, la empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la tramitación y plazos y se requerirá del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En los supuestos de no acuerdo podrá acudir a un árbitro, cuya resolución será aceptada por ambas partes. Condiciones mínimas para traslados colectivos o individuales.

a) La facultad del traslado sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador y nunca con mayores de 40 años o que lleven un mínimo de diez años al servicio de la empresa, o sean mujeres embarazadas o en período de lactancia.

b) En los supuestos de traslado forzoso el trasladado percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente, los del transporte del mobiliario, ropa y enseres y de una indemnización en metálico equivalente a sesenta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado. En el supuesto de que el trabajador tuviese hijos a su cargo, la empresa estará obligada a garantizar la continuidad del curso escolar, corriendo con los gastos escolares que se pudiesen ocasionar como consecuencia del traslado.

c) En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado la vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y si ello no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de la renta.

d) En el caso de que el trabajador a quien se le aplique el traslado forzoso fuera representante legal de los trabajadores no procedería dicho traslado, salvo que el traslado sea de toda la plantilla.

e) En el caso de que la empresa no hiciese el traslado anunciado, si algún trabajador hubiese realizado gastos justificativos con tal fin será indemnizado en las mismas cuantías que los gastos que se hubiesen realizado por ese motivo.

Artículo 15º. Trabajos de categoría superior.

La empresa, en caso de necesidad objetiva y previa notificación a la representación sindical, podrá destinar a los trabajadores dentro de su grupo profesional, a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándolos a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias o excedencias. Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado superior, consolidará la categoría superior. En todo caso, el trabajador percibirá la diferencia económica con la categoría que suple. Consolidando la categoría superior cuando el cambio supere un año de duración.

Artículo 16º. Trabajos de categoría inferior.

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, siempre que sea dentro de su grupo, manteniendo la retribución correspondiente a su categoría. Salvo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

casos excepcionales, en los que deberá estar de acuerdo el Comité de Empresa o Delegados de Personal, esta situación no podrá prolongarse por más de tres meses, con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador. Asimismo, la empresa no podrá reiterar la realización de estos trabajos de categoría inferior a un mismo trabajador en un período inferior a un año.

Si el cambio de destino para el trabajador de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 17º. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la empresa les garantizará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tenga declarada.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, si este es de categoría inferior, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL, VACACIONES, FESTIVOS, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y CESES.

Artículo 18º. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente convenio colectivo. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 19º. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este convenio será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo. El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con descansos legalmente establecidos.

El descanso semanal podrá ser de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de cualquier otro que la empresa establezca por necesidades de la producción. Deberá ser rotativo de lunes a domingo ambos inclusive. La empresa podrá variar el sistema de descansos si fuera necesario, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Teletrabajo.

El personal de la E.P.E. Diario Lanza se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público y por sus normas de desarrollo.

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la E.P.E., mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, y se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del EBEP, y en todo caso por mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.

Artículo 21º. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados a las necesidades de

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

la empresa. En todo caso, los horarios se harán públicos en el tablón de anuncios o mediante comunicación escrita.

Cualquier modificación en los horarios de trabajo deberá ser negociada con la representación de los trabajadores y tendrá que ser comunicada al trabajador con una antelación suficiente.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de redacción y producción y de su normal cumplimiento, el trabajo de este personal se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajos que pueda realizar normalmente un trabajador perteneciente a estos departamentos en la jornada que le señala el presente convenio, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional.

Una vez concluida la tarea, está cumplida la jornada laboral.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horario base y en general, la organización práctica del trabajo en la redacción y producción, será competencia exclusiva del Director/a, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa. Por tanto, cada miembro de estos departamentos tendrá asignado un horario básico que nunca será rígido. Los excesos sobre la jornada laboral, motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho a un descanso compensatorio.

En las secciones afectas a producción, el personal del turno de cierre podrá dar por finalizada su jornada una vez terminada la producción.

En todos los casos, la finalización de la jornada laboral implicará haber dejado las máquinas y utensilios de trabajo en debidas condiciones de limpieza y buen funcionamiento.

Los responsables de cada una de las secciones, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la Dirección de la Empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. Todo el personal deberá someterse a los sistemas de control de asistencias que la Dirección de la empresa en cada momento estime más adecuado.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tenga implantados, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 22º. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida. La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas estructurales o de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos 1,50 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de, al menos un 75% del salario correspondiente a la hora ordinaria.

Para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso en los términos expresados anteriormente, será necesario un acuerdo trabajador-empresa, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, con identificación personal de los trabajadores que las han realizado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Tendrán la consideración de horas estructurales o de fuerza mayor, aquellas necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por avería, noticia extraordinaria objetiva o causa puntual no imputable a la organización de la producción.

Artículo 23º. Vacaciones.

Tal y como establece el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, y se cogerán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutándose de manera rotativa, es decir, ningún trabajador podrá tomar el mismo mes durante dos años seguidos, salvo acuerdo entre ellos. Antes del 30 de abril se confeccionará el calendario de vacaciones según los criterios anteriores. Dicho calendario deberá ser puesto en conocimiento de la Comisión Paritaria para su estudio y evaluación.

No obstante, por mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa, los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones anuales en cualquier mes del año, si ello resulta compatible con el servicio, oída la opinión de la Comisión Paritaria.

Los trabajadores comunicarán por escrito a la Dirección de la empresa los días de ausencia por vacaciones o por compensación de festivos con siete días naturales de antelación como mínimo para no causar perjuicios al funcionamiento del periódico.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Al día siguiente de cumplir los años de antigüedad se aplicarán los días de vacaciones siguientes:

A los 15 años de servicio: 1 día hábil más.

A los 20 años de servicio: 2 días hábiles más.

A los 25 años de servicio: 3 días hábiles más.

A los 30 o más años de servicio: 4 días hábiles más.

Artículo 24º. Días festivos.

Para compensar los días festivos que marca el calendario laboral (12 más 2) trabajados por el personal de la E.P.E., se establece su descanso de la siguiente manera: día y medio de descanso por cada día festivo trabajado.

Independientemente de las vacaciones anuales y descansos correspondientes a días festivos, serán días de descanso a todos los efectos el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Los trabajadores que por la organización del trabajo en cada departamento y de manera excepcional deban trabajar, cualquiera de esos dos días, serán compensados con un día de descanso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Cuando el trabajador, no pudiese disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar dentro de los quince días siguientes o en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado. Previo acuerdo con la Dirección de la empresa.

Artículo 25º. Licencias y permisos.

Con arreglo a lo establecido por el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, los trabajadores de E.P.E., previa justificación, tendrán derecho a solicitar licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores de la E.P.E., sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. Dos días más al cumplir el sexto trienio, y uno más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse éste con el correspondiente volante del facultativo.

Artículo 26°. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Los trabajadores de la E.P.E. Diario Lanza quedan sujetos a lo establecido en esta materia en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que se dicten en desarrollo del mismo, y en su virtud se les concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el pe-

riodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora de la E.P.E.: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/las trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores de la E.P.E. y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 27º. Incapacidad laboral.

Con arreglo a lo establecido en el Real Decreto 956/2018 de 27 de julio donde se aprueba: 1. Para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado (AGE), de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100 % de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal, al personal de la E.P.E. Diario Lanza se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal con arreglo al siguiente cuadro:

<i>Cuantía de la prestación de IT establecida por la Seguridad Social</i>			<i>Complemento que abonará la E.P.E. Diario Lanza</i>
Enfermedad común o Accidente no laboral	Días 1 al 3	No hay prestaciones de la Seguridad Social	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones
	Días 4 al 20	60% de la Base Reguladora	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones
	Desde el día 21 inclusive en adelante	75% de la Base Reguladora	Complemento hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones
Accidente de trabajo o Enfermedad profesional	Desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho	75 % de la Base Reguladora	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones

Artículo 28º. Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año, ni repetirse durante dos años consecutivos.

Previo acuerdo, las licencias reguladas en este artículo, podrán ser también con sueldo, para lo cual el trabajador deberá recuperar las horas utilizadas en la licencia, dentro de una distribución equitativa, que no represente un aumento anormal o excesiva en la jornada diaria.

Artículo 29º. Excedencia.

Los trabajadores de la E.P.E. Diario Lanza estarán sujetos en esta materia de excedencias a lo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Al finalizar esta excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática a su puesto de trabajo y el citado período contará a efectos de antigüedad.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al reingreso automático y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la designación o elección para cargo público y el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de los cargos.

La reincorporación del trabajador, deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de la situación. Si en este plazo no se ha solicitado la readmisión, se considerará extinguida la relación trabajador-empresa.

Excedencia voluntaria.

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

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad. La petición de reingreso, deberá hacerse dentro del período de excedencia con tres meses de antelación a la terminación de la misma. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del ET, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

Artículo 30°. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En esta materia los trabajadores de la E.P.E. Diario Lanza estarán sujetos a lo establecido en los artículos 47 y 48 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 92 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su anterior puesto de trabajo con la misma categoría que ostentaba.

Artículo 31°. Cese voluntario.

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, la misma está obligada a la liquidación, el mismo día de cese en su relación laboral.

Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de: Un mes los de los grupos 1 y 2, quince días el resto de grupos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



En caso de incumplimiento del preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en dicho preaviso.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 32º. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base, antigüedad y el complemento específico que les sean de aplicación, según el grupo profesional, así como de los complementos variables, aplicables que correspondan (nocturnidad y domingos).

Los trabajadores recibirán como salario base para el año 2022 la cantidad que se refleja en el siguiente cuadro:

Grupo profesional	Categoría profesional	2022	
		Salario base anual	Salario base mensual
2	REDACTOR JEFE	21.780,86	1.555,78
2	JEFE ADMINISTRACIÓN	20.139,61	1.438,54
3	REDACTOR	19.153,19	1.368,08
3	REDACTOR GRÁFICO	19.153,19	1.368,08
4	ADMINISTRATIVO	17.511,14	1.250,80
4	AUXILIAR REDACCIÓN	16.689,74	1.192,12
4	FOTÓGRAFO	16.689,74	1.192,12
4	TÉCNICO REDACCIÓN	16.689,74	1.192,12
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.405,43	957,53
6	OFICIAL 3º IMPRESIÓN	13.323,11	951,65
6	ORDENANZA	12.748,35	910,60
6	COMERCIAL	12.337,47	881,25

Artículo 33º. Antigüedad.

Las cantidades a percibir como antigüedad se abonarán con arreglo a la siguiente tabla, cantidades por trienio y año:

Grupo profesional	Cantidades por trienio/año
2	573,94
3	573,94
4	540,46
5	469,29
6	416,96

Artículo 34º. Complemento específico.

El personal que devengue este complemento quedará obligado al cierre del periódico y/o a la realización de los trabajos extras como son dominicales, números extraordinarios y en su caso las labores de urgencia y cierre propias de la función y el departamento al que cada trabajador pertenezca (ver anexo).

Artículo 35º. Complemento de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad se cobrará con arreglo a la siguiente tabla y tendrá derecho a percibirlo todo el personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada, durante el período citado, se actuará de la siguiente manera: Si se trabajase más de una hora y menos de tres, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas, y si se trabajase menos de una no se percibirá el complemento de nocturnidad.

Grupo	Día
2	10,76
3	9,50

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



4	8,24
5	7,32
6	6,58

Artículo 36°. Plus de domingo.

El trabajo realizado en domingo se abonará con arreglo a la siguiente tabla:

Grupo	½ jornada	Jornada
2	30,74	61,49
3	30,19	60,38
4	29,52	59,04
5	27,82	55,64
6	26,80	53,60

La presente tabla tendrá la duración del presente convenio e incluye las tareas necesarias para el total cierre del periódico. El trabajo realizado en domingo dará derecho a la percepción del plus por cada uno de los trabajadores que hagan su jornada laboral ese día. Este plus incluye todos los conceptos a percibir por el trabajador.

Artículo 37°. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, a cobrar una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, cada una por el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad y de la totalidad de las retribuciones complementarias fijas.

Artículo 38°. Tiempo de servicio.

Con independencia de las pagas extraordinarias que fija el artículo 37 de este convenio, se establece otra paga extraordinaria a los trabajadores cuando cumplan 20 años de servicio en la empresa, otra cuando cumplan 25 años de servicio, y otra más cuando cumplan los 30 años de servicio.

Artículo 39°. Dietas.

Se establecen las siguientes dietas:

Dieta completa: 85,86 euros.

Media dieta: 39,63 euros.

Se considerará dieta entera cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual. Se tendrá derecho a la media dieta cuando por cualquier motivo y cualquiera que fuese el tiempo invertido en el desplazamiento, tenga que salir de su ciudad de residencia y efectuar al menos una comida fuera de ella.

Si el trabajador no acredita mediante facturas los gastos ocasionados en el desplazamiento, cobrará únicamente las dietas devengadas. En todo caso si el trabajador acreditase previamente la necesidad de realizar gastos superiores a la cuantía de la dieta que le correspondiese, la empresa vendrá obligada a abonarle las diferencias y gastos justificados.

Artículo 40°. Viajes.

Con independencia de las compensaciones establecidas en el artículo anterior, cuando los trabajadores se viesen obligados a efectuar viajes al servicio de la empresa, si utilizasen medios de locomoción propios, se les retribuirá en concepto de amortización de vehículos y gastos varios 0,19 euros por kilómetro recorrido. Si se utilizase transporte público, la empresa abonará el importe del billete, cualquiera que fuera el medio empleado.

Todas las disposiciones incluidas en este artículo deberán entenderse con independencia de la clasificación profesional.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL.**Artículo 41º. Póliza de seguros.**

La empresa asume la obligación de contratar por su cuenta una póliza de seguro colectivo de accidentes personales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, que garantice el pago de las indemnizaciones económicas derivadas de lesiones o daños corporales que sobrevengan al asegurado como consecuencia de accidentes sufridos durante el ejercicio de la profesión declarada y según las mejoras establecidas para el trabajador. La cantidad asegurada será de 30.050 euros, tanto en caso de muerte como de invalidez por accidente de trabajo. Entrará en vigor a partir de la próxima renovación de la póliza.

Artículo 42º. Ayudas por estudio, matrimonio y nacimientos: Ayudas por estudio: Beneficiarios.

Tendrán derecho a la percepción de las ayudas que contempla este artículo los trabajadores fijos y aquellos que cuenten al menos con un año de antigüedad, así como sus hijos en el caso de ayudas por estudios.

Criterios para su distribución.-Con excepción de Guardería, Educación Infantil y Educación Primaria, en el resto de los estudios será necesario para recibir la totalidad de la ayuda, estar matriculados al menos en el sesenta y cinco por ciento de las asignaturas del curso, percibiendo, en caso contrario, la parte proporcional al número de asignaturas matriculadas.

Estudios objeto de ayudas cursados en centros públicos:

- Guardería: 52,84 euros.
- Educación Infantil: 72,65 euros.
- Educación Primaria: 72,65 euros.
- Educación Secundaria (ESO, Bachiller, Formación Profesional, Curso de Acceso a la Universidad): 99,07 euros.
- Módulos Formativos: 99,07 euros
- Escuela Oficial de Idiomas: 99,07 euros
- Conservatorio de Música: 99,07 euros
- Educación Superior en Ciudad Real: 198,15 euros.
- Educación Superior fuera de Ciudad Real: 264,20 euros.
- Otras enseñanzas oficiales reconocidas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: Según matrícula hasta un máximo de 99,07 euros.

Solicitudes.-Las solicitudes deberán ir acompañadas de los siguientes documentos: Certificado de matrícula del curso o enseñanza de que se trate, calificaciones obtenidas en el curso anterior, con excepción de Guardería, Educación Infantil y Educación Primaria.

La Comisión Paritaria será la encargada del seguimiento y distribución de las ayudas.

Ayudas por matrimonio.-La empresa satisfará a todos sus trabajadores una ayuda de pago único de 94,39 euros en caso de matrimonio.

Ayuda por nacimiento.-La empresa satisfará en pago único la cantidad de 75,50 euros por nacimiento.

Ayudas especiales.- Las prestaciones familiares para atenciones especiales requeridas por hijos/as minusválidos, físicos, psíquicos, sensoriales o por superdotación serán de 60 euros por mes e hijo/a.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.**Artículo 43º. Reconocimientos médicos.**

Se establece la obligatoriedad para la empresa y los trabajadores de realizar un reconocimiento

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

médico general para todo el personal acogido a este convenio. El reconocimiento tendrá carácter anual adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo. Dicho reconocimiento obligatorio correrá a cargo de la Mutua de Accidentes de Trabajo con convenio de colaboración firmado con la empresa.

El trabajador y la empresa recibirán copia de cada uno de los informes médicos.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 44°. Régimen disciplinario.

En lo referente al régimen disciplinario, faltas, sanciones, su clasificación y regulación, régimen de sanciones y prescripción, se estará a lo dispuesto en los artículos 93 a 98 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Artículo 45°. Expediente disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 46°. Régimen disciplinario para el acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 apartado h), que incluye como derecho individual de los empleados públicos el “respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”, y en el artículo 95 apartado b) del EBEP, relativo a las faltas disciplinarias, que incluye “el acoso moral, sexual y por razón de sexo” como falta muy grave.

El Comité de Empresa y la Dirección de Personal de la empresa velará por el derecho a la intimidad del trabajador/a procurando silenciar su identidad.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Artículo 47°. Protección al embarazo.

Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer. La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Comité de Salud Laboral, o representante de la/los trabajadoras/es, propondrá a la empresa el cambio de puesto de trabajo.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

La trabajadora embarazada o la trabajadora o el trabajador afectados por un hijo lactante, voluntariamente tendrá derecho a un cambio de jornada nocturna y/o a turnos, por otra diurna en jornada intensiva de mañanas, en tanto dure su situación. Igualmente estarán exentas de realizar tareas peligrosas, penosas o perjudiciales para su salud. La empresa garantizará el derecho a la protección del embarazo de sus trabajadoras, mediante el cumplimiento de cualquier medida preventiva emitida por el Servicio de Prevención mediante informe motivado.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48°. Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar una asamblea de trabajadores:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- a) Las organizaciones sindicales más representativas, directamente o a través de sus Delegados.
- b) Los Delegados de Personal.
- c) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.
- d) Cualquier colectivo de trabajadores cuyo número no sea inferior al 40 por ciento del total de los pertenecientes a la empresa.

La petición de reunión habrá de hacerse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Se autorizarán las reuniones dentro del horario de trabajo teniendo en cuenta la hora más conveniente para interrumpir lo menos posible el desarrollo de las tareas del periódico.

Artículo 49°. Crédito horario sindical.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales para el desarrollo de sus funciones sindicales, con la única obligación de comunicarlo al departamento de personal antes de su utilización con antelación suficiente para no interrumpir las tareas del periódico.

Tendrá derecho al libre acceso a las dependencias de la entidad para el ejercicio de sus funciones sindicales y demás derechos reconocidos por la Ley. Las organizaciones sindicales con representación en el periódico podrán crear una bolsa de horas sindicales con el crédito horario de todos sus representantes en la empresa, pudiéndose acumular dichas horas en cualquier miembro de la sección sindical, siendo la ejecutiva provincial de la organización sindical correspondiente la responsable de la comunicación a la empresa de la distribución y uso de dicho crédito horario.

Artículo 50°. Comisión Paritaria.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente convenio.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de la empresa y otros tres en representación del Comité de Empresa.

Reglamento de la Comisión Paritaria.-La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para las partes firmantes quedando reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán ambas partes y se incluirán como parte integrante del convenio colectivo, dándole la correspondiente publicidad.

La Comisión Paritaria podrá convocar a aquellos trabajadores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente convenio.

Las reuniones se celebrarán a petición de al menos el 50% de sus miembros, la cual deberá ir acompañada de la documentación justificativa.

Para que la comisión quede válidamente constituida, deberán estar presentes, como mínimo, dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

La empresa estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

Funciones de la Comisión Paritaria.-Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente convenio.
- b) Actualización de las normas del convenio, cuando la misma venga determinada por imposiciones legales o acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.
- c) Seguimiento de lo pactado en el presente convenio y control de su aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Em-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

pleado Público, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en el momento.

ANEXO I: Se prorroga el acuerdo económico alcanzado el 15 de junio de 2009 para el período de vigencia del presente convenio.

Se anexa el acuerdo económico alcanzado para dicho período del vigente convenio, en su texto íntegro:

Acuerdo relativo al Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza.

Visto el texto del acuerdo de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza, presentado con fecha 15 de junio de 2009, en esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por la representación empresarial y representantes de U.G.T. y CC.OO., por la parte social; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 6 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre Traspaso de Funciones y de Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 92/2004, de 11-05-2004, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y el Decreto 77/2006, de 06-06-06, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1º.-Inscribir la resolución y acuerdo relativo al convenio, en el libro de Registro de Convenios, siendo su código 1300552, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 22 de junio de 2009.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Luis Díaz-Cacho Campillo.

Por Entidad Pública Empresarial “Diario Lanza”:

Ángel Caballero Serrano.

Mónica Pereira Hierro.

Laura Espinar Sánchez.

Por U.G.T.:

José María Izquierdo Acevedo.

Fidel Torres Jiménez.

Florentino del Álamo Muñoz (Secretario de Organización de la Unión Provincial de U.G.T.).

Por CC.OO:

Juan Pedro García Gómez.

En Ciudad Real, a 12 de junio de 2009, se reúnen las personas arriba indicadas, en nombre y representación de los Delegados de Personal de la Empresa Entidad Pública Empresarial “Diario Lanza” y de la Entidad Pública Empresarial “Diario Lanza” y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento, manifiestan:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

Después de la celebración de diferentes reuniones se ha alcanzado el siguiente acuerdo que a continuación se reseña:

ACUERDO.

El presente acuerdo se encuadra en el marco de la negociación colectiva de la Entidad Pública Empresarial "Diario Lanza". En ese contexto, en Mesa Negociadora, ante la existencia de varios complementos establecidos, se vio la posibilidad de simplificar esta situación y unificarlos en un solo complemento, que se denominaría específico y de la adaptación de las cantidades referenciándolas a los diferentes grupos profesionales que se fijan en el convenio colectivo de la empresa.

Artículo 1: Principios generales.

1º.-El objeto de la presente reunión es:

Establecer una serie de acuerdos salariales para toda la plantilla del Diario Lanza.

Refundir e incrementar, sustituyendo en todos sus términos, los complementos salariales existentes a la fecha del acuerdo.

La empresa se compromete a que los incrementos y los complementos vigentes acordados en este documento, no se modificarán en el futuro salvo acuerdo previo con la representación de los trabajadores.

2º.-Las retribuciones previstas en el presente acuerdo se entienden referidas a jornadas completas.

3º.-Durante la vigencia del presente acuerdo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en esta materia entre la Administración y los sindicatos y de la competencia de la Comisión Paritaria en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

4º.-A efectos de posibilitar la reunificación en 6 grupos de titulación de todas las categorías profesionales, se acuerdan las siguientes cantidades en función del grupo de pertenencia de la categoría profesional:

		<i>Total por grupos</i>
Grupo II	440 euros mensuales	
Grupo III	430 euros mensuales	110.527,20 euros
Grupo IV	420 euros mensuales	106.663,20 euros
Grupo V	410 euros mensuales	11.480,00 euros
Grupo VI	400 euros mensuales	33.600,00 euros
Grupo VII	390 euros mensuales	2.730,00 euros
	Total:	265.000,40 euros

Las cantidades económicas establecidas se incluirán en los complementos específicos de puesto; para alcanzar dichas cantidades económicas se fija un período de 6 años a partir del 1 de enero de

2009 y la distribución de los complementos se efectuará en seis ejercicios, percibiéndose gradualmente en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, sin perjuicio de las variaciones que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 2: Complemento específico.

El objetivo de este artículo es la unificación de los distintos complementos personales que existen en las distintas categorías profesionales, en un único complemento, denominado: Complemento específico.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los complementos que quedan absorbidos en este único complemento son:

- Plus actividad y cierre.
- Plus específico.
- Plus transitorio.
- Plus de mayor dedicación y responsabilidad.

A cada categoría profesional le corresponderá una cuantía máxima, que será abonada gradualmente en 6 años a partir de la firma del acuerdo.

Cualquier plaza de nueva creación se adecuará a alguno de los puestos tipo reseñados, en función de la categoría a la que se reserve dicha plaza. En el supuesto de creación de una nueva categoría profesional, la Comisión Paritaria, por mayoría de cada una de las partes que la compongan, determinará el o los puestos tipo a desempeñar por el personal que obtenga la nueva categoría.

Artículo 3: Cláusula de garantía y vinculación a la totalidad:

El articulado del presente acuerdo forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Disposición adicional primera.

Antes del año 2012 las partes firmantes del acuerdo (la empresa y la representación de los trabajadores) se comprometen a negociar que las pagas extraordinarias de julio y diciembre sean complementadas hasta una retribución mensual ordinaria, que comprende salario base, antigüedad y complementos.

Este acuerdo fue aprobado por unanimidad en el Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial Diario Lanza el 8 de junio de 2009. Asimismo, fue refrendado, también por unanimidad, por la Asamblea de Trabajadores celebrada el 10 de junio de 2009.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 1751