

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

#### Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

*2024/06345 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Federico Domenech, SA, Las Provincias, para los años 2023 a 2025. Código: 46101612012019.*

### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Federico Domenech, SA "Las Provincias" para los años 2023 a 2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 15 de diciembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité intercentros, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FEDERICO DOMENECH, S.A. “LAS PROVINCIAS MULTIMEDIA” PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

---

### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores a través de su Comité de Empresa.

Federico Doménech, S.A. se ha constituido como un grupo multimedia, debido a lo cual se hace necesaria una organización productiva más polivalente y flexible y orientada en su concepción a dar servicios de contenidos informativos de todo tipo, incluyendo los dirigidos a: eventos y actividades de ocio, a desarrollos publicitarios y promocionales y para cualquier otro tipo de actividad que la evolución del sector y la compañía pueda demandar en el futuro, generando dichos contenidos en cualquier soporte tecnológico actual o futuro.

### **Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades**

La empresa fomentará la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las empresas. Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha



normativa se encuentre vigente.

A tal efecto se crea una comisión formada por la empresa y tres representantes del comité de empresa para conocer cuantos asuntos sobre acoso sexual e igualdad efectiva entre hombres y mujeres puedan suscitarse en la empresa, dando cauce a cualquier reclamación que se pueda suscitar en este ámbito, ejerciendo además una labor de vigilancia y promoción de condiciones de trabajo orientada a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a evitar cualquier clase de acoso. Esta comisión se reunirá al menos trimestralmente.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Artículo 1. Ámbito personal**

Se regirán por el presente convenio colectivo todas las personas que presten servicios en la empresa Federico Doménech, SA, a las que afecte el convenio, adscritas a su centro de trabajo situado en:

- 46014 Valencia, calle Gremis 1

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del mismo:

- a) Consejeros, miembros de los órganos de administración, personal de alta dirección, personal directivo, directores, tanto del periódico como de cualquier otra área de gestión, subdirector del periódico, todos los empleados que ostenten una categoría superior a la de redactor jefe y todos aquellos que en razón de su contrato queden excluidos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con la empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente convenio colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con la empresa
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para la empresa, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa desarrollado por su cuenta y riesgo.
- h) El personal que pertenezca a empresas que confeccionen o realicen cualquier tipo de suplemento para su publicación o inserción junto con el periódico Las Provincias.

### **Artículo 2. Ámbito temporal y vigencia**



El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años por lo que su vigencia se extenderá desde el día uno de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre del año 2025, independientemente de la fecha en que se acuerde y se publique el convenio.

### **Artículo 3. Denuncia y prórroga**

La denuncia del presente convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, pudiendo prorrogarse mediando acuerdo entre las partes o por falta de denuncia del mismo.

En caso de denuncia, se mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo texto. Si no mediase denuncia, la vigencia se prorrogará de año en año según establece el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4. Ámbito territorial**

El ámbito territorial del convenio se circunscribe a las personas trabajadoras adscritas al centro de trabajo situado en:

- 46014 Valencia, calle Gremis 1

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad, absorción y compensación**

Todas las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las condiciones pactadas son compensables, absorben y sustituyen en su totalidad a las que anteriormente regían o puedan regir en un futuro, por norma de rango superior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, complementos, primas, pluses fijos o variables, gratificaciones y beneficios, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de empresa y de orden superior, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa).

### **Garantías ad personam:**

Sobre las retribuciones que resulten de la aplicación de las nuevas tablas salariales contempladas en el anexo I, se respetarán las situaciones personales más beneficiosas a que tuviera derecho el trabajador con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, por salario base, antigüedad, plus convenio, beneficios y plus personal.



## **Artículo 6. Comisión paritaria**

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos que pudiesen surgir de la aplicación o interpretación del convenio, y siempre con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos de reclamación ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los representantes de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación de los temas a tratar.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria la calle Gremis, número 1 de Valencia.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión paritaria más de la mitad de los miembros de cada una de las dos partes.

En caso de disconformidad de la comisión paritaria respecto de los temas que se traten, ambas partes acudirán obligatoriamente en mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL), en los términos establecidos por el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. El arbitraje no será obligatorio, pudiéndose acoger al mismo mediando acuerdo de las dos partes.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **Organización y formación**

#### **Artículo 7. Funciones de la dirección de la empresa**

Es facultad de la empresa la organización del trabajo en la misma y, por consiguiente, la distribución del personal conforme a su grupo profesional y nivel retributivo y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa, realizando todo ello sin que el trabajador se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, y siempre previa notificación al comité de empresa y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes al efecto.

#### **Artículo 8. Deber de buena fe, confidencialidad y no concurrencia**



Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán prestar su trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia para otros empresarios cuando se estime que la actividad desarrollada entre en concurrencia desleal con la de FEDERICO DOMENECH S. A.

La empresa y las personas trabajadoras, si así lo estimasen oportuno, podrán convenir en el contrato de trabajo, cláusulas de no concurrencia o competencia con la empresa para después de extinguida la relación laboral, en los términos y condiciones que establezcan y con respeto siempre a la legislación vigente.

Los trabajadores/as deberán guardar, frente a medios de difusión informativa ajenos al grupo o ante cualquier otra entidad o persona, la debida confidencialidad sobre métodos de trabajo, procesos, planes de inversión, planes de empleo y cualquier otra decisión empresarial y demás datos relacionados con la compañía, así como cualquier hecho o contenido informativo que, por motivo de pertenecer a la empresa, haya tenido conocimiento o acceso.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado, a todos los efectos, como transgresión de la buena fe contractual y sancionada como falta muy grave en su grado máximo correspondiente.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 9. Disposiciones generales**

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo se realiza, siguiendo la orientación que marca el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria vigente, adaptándola a las características propias de la empresa de acuerdo con lo permitido por el apartado d) del artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

#### **“1. Principios generales.**

*1) 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.*

*2) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.*

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

#### **2. Aspectos básicos de clasificación.**



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

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

*Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.*

3) *No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 22 del convenio colectivo nacional de prensa diaria, la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.*

4) *Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:*

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

4.1) *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. Este factor se integra por:*

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

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

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

4.3) *Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.*



4.4) *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.*

4.5) *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.*

4.6) *Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.*

3. *Áreas de actividad. Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:*

1) *Área Técnica/Producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizativos con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.*

2) *Área Informativa/Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos.*

3) *Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta 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 de productos.*

4. *Grupos profesionales. Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores 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 Empresa 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 como consecuencia de cambios tecnológicos.*

*Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.*





*Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.*

*En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 26 de este convenio colectivo.*

*Los grupos profesionales son los siguientes:*

**Grupo profesional 0. (no existe en la empresa)**

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

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

**Grupo profesional I.**

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

*Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.*

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

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

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

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



**Grupo profesional II.**

*Criterios generales: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.*

*Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.*

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

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

*Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.*

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

**Grupo profesional III.**

*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, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.*

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

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

*Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.*



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

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

*Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.*

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

*Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.*

*Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.*

*Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.*

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

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

#### **Grupo profesional IV.**

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

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

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

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

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

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



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

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

*Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.*

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

*Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.*

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

*Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.*

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

*Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.*

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

**Grupo profesional V.**

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

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

*Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.*

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

*Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.*

*Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.*



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

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

*Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.*

*Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.*

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

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

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

*Labores de iluminación en productos audiovisuales.*

*Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.*

*Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.*

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

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

*Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.*

*Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.*

*Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.*

#### **Artículo 10. Tabla de equivalencia**

Según lo previsto en el artículo 84.2.c) y, a los efectos de visualizar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales y a la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, se ha configurado una tabla general de equivalencias categorías-grupos profesionales, que figura como anexo uno del presente convenio colectivo.

#### **CAPÍTULO CUARTO**



## Sistema retributivo

### Artículo 11. Estructura salarial

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo estarán constituidas por:

- Salario base convenio
- Complemento Ad Personam
- Domingos
- Suplidos

### Artículo 12. Salario base convenio

Se entenderá por salario base convenio la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, y que estará constituida por el valor que para cada grupo profesional y nivel salarial se establezcan en las tablas salariales anexas al presente convenio.

### Artículo 13. Compensación y absorción; Complemento Ad Personam

Aquellas personas trabajadoras que perciban por todos los conceptos; salario base más complementos o pluses (a excepción del plus consolidado de domingo), importes superiores al nuevo nivel salarial de las tablas que les corresponda, se les compensarán y absorberán dichos complementos o pluses por los nuevos importes salariales. El resto que pudiera quedar, tras la adaptación salarial a las nuevas tablas, se agrupará en un nuevo concepto salarial denominado Complemento Ad Personam.

Este plus no será ni compensable ni absorbible.

### Artículo 14. Retribución de trabajos realizados en domingos.

#### Domingos

Precio único para todas las categorías de 100 euros desde 1 noviembre de 2023.

El personal que actualmente tiene un plus de domingo consolidado lo mantendrá como plus personal calculado como promedio de los últimos doce meses.

El abono del plus dominical se realizará también en periodo de vacaciones. Se tendrán como referencia anual los domingos trabajados desde agosto de 2023 a julio de 2024 y se pagará en consecuencia en la nómina de agosto y así sucesivamente cada año.



### **Artículo 15. Nocturnidad**

De conformidad con lo establecido en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Dada la naturaleza propia del trabajo necesario para la edición del periódico, el salario que recogen las tablas salariales que se anexan se ha establecido atendiendo a que el trabajo pueda ser realizado en horario nocturno.

Además de ello, cuando el trabajador/a realice al menos tres horas y media de trabajo dentro del horario comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá un complemento del 30% del salario base diario.

### **Artículo 16. Suplidos**

La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que efectúen desplazamientos por cuenta de la empresa, el importe de los gastos que se ocasionen por comidas, pernoctaciones y kilometraje previa justificación.

La cantidad a abonar será la siguiente:

- Kilometraje: 0,32 euros el kilómetro.
- Pernoctación: 42,98 euros por cada noche que se pernocte fuera.

### **Artículo 17. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias, que se harán efectivas antes del día 25 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Los conceptos salariales que se incluirán en dichas pagas extraordinarias, son los siguientes:

- Salario base
- Complemento Ad Personam

Los períodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga extraordinaria de marzo: está comprendido entre el día 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso.
- Paga extraordinaria de junio: está comprendido entre el día 1 de Julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.
- Paga extraordinaria de septiembre: está comprendido entre el día 1 de octubre año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.
- Paga extraordinaria de diciembre: está comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre año en curso.



### Artículo 18. Salario y tablas

Las tablas salariales y los ajustes e incrementos salariales para los años 2023, 2024 y 2025 son las que figuran a continuación y en las tablas adjuntas como **Anexo dos**.

#### Ascensos, incrementos y plan de ajuste temporal.

Todo el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa ascenderá automáticamente a la escala del nivel siguiente de su actual salario con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

Quienes lleven menos de tres años en plantilla, el incremento se efectuará al cumplir su año de contrato.

Para aquellos trabajadores/as que superen la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel actualizado, el incremento salarial sobre tablas de convenio y plus de antigüedad consolidada, para los años en vigor del presente acuerdo, -2023, 2024 y 2025-, se realizará en función del Ebitda que consiga la empresa referido al año anterior, de acuerdo con la escala y con los porcentajes que se reflejan a continuación y, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del año que corresponda:

#### Incrementos

Si se consigue un Ebitda superior a: 2.000.000 euros un.....	4,00 %
Si el Ebitda es mayor de 1.500.000 euros y hasta 2.000.000 euros un .....	3,50 %
Si el Ebitda es mayor de 1.000.000 euros y hasta 1.500.000 euros un .....	3,00 %
Si el Ebitda es mayor de 750.000 euros y hasta 1.000.000 euros un .....	2,00 %
Si el Ebitda es mayor de 500.000 euros y hasta 750.000 euros un .....	1,00 %
Si el Ebitda no alcanza los 500.000 euros un .....	0,00 %

### Art. 19. Plan de ajuste temporal durante la vigencia del convenio:

Si el Ebitda de la Empresa del año anterior es inferior a 250.000 euros y la Empresa tiene pérdidas superiores a 250.000 euros, se ajustarán los salarios de toda la plantilla de la forma siguiente:

- Un menos 4 % a quienes perciban un salario de hasta 45.000 euros.
- Un menos 6,25 % para quienes perciban un salario superior a 45.000 euros.





## **Artículo 20. Propiedad intelectual y derechos de autor**

Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a Federico Doménech S. A, en toda su extensión y sobre todas sus versiones y soportes tecnológicos, sea cual sea su contenido, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán al empleado.

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

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

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el autor de la misma tendrá derecho a que se elimine su firma al pie del artículo o reportaje de que se trate

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **Jornada, horarios, vacaciones, días de descanso, permisos, licencias y excedencias**

#### **Artículo 21. Jornada**

La jornada anual se establece en 1.638,76 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada será la necesaria para que el periódico pueda ser editado los siete días de la semana, respetándose lo pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo con el comité de empresa.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

El personal con contrato a jornada completa al 31 de marzo de 2001 trabajará, salvo pacto en contrario, 36 horas semanales a razón de siete horas y 12 minutos diarios en jornada continuada. Los de jornada a tiempo parcial estarán a la jornada pactada. Todo el personal de Federico Doménech, S A (periódico Las Provincias), librará dos días a la semana consecutivos. La libranza coincidirá en sábado y domingo al menos cada dos semanas.

Por necesidades de edición del periódico como consecuencia de noticias o acontecimientos imprevistos a los que haya que dar cobertura y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, todos los empleados deberán cambiar su día de descanso que coincida en domingo por cualquier otro día de la semana, si son requeridos para ello por la dirección de la empresa.



La empresa presentará semestralmente un calendario de las personas que son requeridas para trabajar los domingos. El calendario solo podrá ser modificado por bajas laborales derivadas de enfermedad o accidente, vacaciones y acontecimientos imprevistos de quienes figuren en el mismo.

El personal que por necesidades del servicio se viera afectado por un horario en el cual existiese un almuerzo o cena, dispondrá de un tiempo máximo de 20 minutos de permiso retribuido para efectuar tal cometido. En el departamento donde se den estas condiciones, será el responsable del mismo quien determine la paralización del trabajo para que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico; bien entendido que esa paralización oscilará entre las 11.30 horas y 14.30 horas del almuerzo y las 21.30 horas y 22.30 horas de la cena.

### **Jornada a tiempo parcial**

La empresa podrá realizar contratos a tiempo parcial de duración temporal o indefinida, cumpliendo siempre lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

A los efectuados con carácter indefinido será posible realizarles un pacto de horas complementarias, las cuales podrán llegar hasta el 60 % de la jornada a tiempo parcial pactada, debiendo conocer el trabajador, con una antelación de siete días, el día y hora de realización de dichas horas complementarias.

Igualmente les será de aplicación a estos trabajadores la realización de jornada irregular efectiva en cómputo anual.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

### **Artículo 22. Horarios**

Por la singularidad del trabajo periodístico, el cual no permite determinar previamente un horario rígido de trabajo, el personal de redacción deberá cumplir un horario básico dentro del horario en que normalmente presta sus servicios, asignándole dentro del mismo, aquellos trabajos y tareas necesarias para cubrir las necesidades informativas del periódico. Los responsables de cada una de las diferentes áreas de trabajo, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. Una vez realizada la tarea asignada el trabajador podrá dar por cumplida su jornada de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminals o pantallas de ordenador tendrán



los derechos recogidos en la normativa legal que se establezca en cada momento para la prevención de riesgos laborales

### **Artículo 23. Horas extraordinarias**

Por el objeto especial del trabajo periodístico, que obliga cada día a la edición del periódico, todos los trabajadores de la empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean necesarias para la confección, tirada y manipulación del periódico, dentro de los límites anuales que se establecen en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre sobre regulación de jornadas especiales.

Las horas extraordinarias de prolongación de jornada se compensarán hasta un límite de 74 horas anuales, a voluntad de la empresa, ya sea:

- En metálico, con un incremento del 25 % sobre la hora de trabajo normal.
- En tiempo de descanso, a razón de 1,33 horas por cada hora extraordinaria realizada.

El resto de dichas horas hasta el límite legal establecido, a razón de:

- En metálico, con un incremento del 50 % sobre la hora de trabajo normal.
- En tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada.
- Todo el personal que haya cumplido su jornada laboral y por consiguiente se encuentre fuera del centro de trabajo, y sea requerido para realizar horas extraordinarias, las percibirá con un incremento del 100 % respecto a cada categoría profesional.

### **Artículo 24. Vacaciones, descanso semanal, fiestas y permisos.**

Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales; no obstante, cuando las vacaciones se empiecen el primer día de un mes que tenga 31 días, se completará dicho mes.

El primer año natural de ingreso en la empresa solo dará derecho al trabajador a disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Para el disfrute de sus vacaciones, todo el personal elegirá las mismas dentro los meses de julio, agosto y septiembre mediante turnos rotatorios, independientemente que se puedan hacer en otras fechas, previa autorización de la empresa. Si en el período de 30 días de vacaciones hubiese fiestas abonables en días laborables, se compensarán fuera del periodo de vacaciones.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.



La empresa deberá conocer las solicitudes de disfrute de vacaciones antes del 31 de marzo. Para las solicitudes realizadas antes de dicha fecha, la empresa deberá dar respuesta al empleado solicitante antes del 1 de mayo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un día de permiso retribuido al trimestre. Estos cuatro días anuales se podrán disfrutar de forma independiente o de una sola vez y ser acumulables al periodo de vacaciones según las necesidades de cada sección y previo acuerdo con el responsable de área respectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a las fiestas nacionales, autonómicas y locales que se establezcan oficialmente para cada año. Cada una de estas fiestas que se trabaje dará derecho a 2 días de permiso retribuido.

El total de días libres que se obtenga de este modo podrá disfrutarse de una sola vez o de modo fragmentado, según las necesidades de cada sección y previo acuerdo con el responsable de área respectivo.

Cada festivo oficial generará un día de descanso, que cuando coincida con el descanso semanal del trabajador dicha fiesta se disfrutará en otra jornada.

Se consideran asimilados a festivos oficiales Jueves Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, manteniendo cada área su actual régimen de trabajo en esos citados días.

### **Permisos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre y cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 km., entre su residencia habitual y el lugar de destino.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o



acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo".

### **Artículo 25. Licencias y excedencias**

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año, podrán solicitar por alguna causa excepcional, un permiso sin sueldo de un mes ampliable a dos meses más por razones justificadas.

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en los términos previstos en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La petición de excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa, la cual resolverá igualmente por escrito.

El hecho de trabajar o colaborar durante el período de excedencia para cualquier medio de comunicación público o privado que tenga su ámbito de difusión en cualquiera de las tres provincias de la Comunidad Valenciana o para aquellos que siendo de ámbito nacional, realicen ediciones regulares en la zona antes descrita, y salvo que se hubiera concedido expresamente para este fin, supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente o forzoso en la empresa Federico Doménech, SA, extinguiéndose por tanto la relación laboral del trabajador con la empresa de forma automática a partir del momento en que esta tuviera conocimiento de dicho hecho.

## **CAPÍTULO SEXTO**

### **Régimen social**

#### **Artículo 26. Formación**

Será obligatoria la asistencia a los cursos de formación que organice la empresa, inclusive aquellos cursos relativos a la seguridad y salud laboral en el trabajo, adaptación a nuevas tecnologías, etc.

La asistencia a los cursos se realizará bajo convocatoria de la empresa y, a ser posible, dentro del horario laboral.

Caso de no realizarse dentro de la jornada laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores

Según establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de enseñanza



reglada oficial relacionada con las materias propias de la empresa, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional reglado.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional reglada oficial y que tengan relación con el trabajo que desarrolle en la empresa.
- c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 27. Complemento por incapacidad laboral transitoria (ILT)**

La empresa se compromete a abonar como complemento por ILT, a todo trabajador de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la diferencia entre el subsidio que como prestación económica le corresponda según el régimen general de la Seguridad Social y su salario sin el complemento personal de festivos, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos de entrega de los partes de baja inicial y sucesivos de confirmación y alta correspondiente, dentro de los plazos previstos en la Ley, y tenga los 180 días de carencia de cotizaciones previas que establece la actual Ley General de Seguridad Social para tener derecho a la prestación de ILT o los días de carencia que se puedan establecer en un futuro.

Igualmente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones de ILT, tanto por enfermedad como por accidente.

#### **Artículo 28. Seguro de accidente**

La empresa contratará una póliza de seguro de accidentes por un capital para cada trabajador de 9.015 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción de contrato por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual y absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivada de accidente ocurrido al trabajador durante las 24 horas del día.

#### **Artículo 29. Anticipos**

Los empleados/as tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta sobre las percepciones mensuales devengadas en los términos previstos en el artículo 29.1 del Texto Refundido del



Estatuto de los Trabajadores. Esta condición podrá ser sustituida por el trabajador por el derecho a pedir anticipos sobre el importe líquido de dos pagas extraordinarias, que deberá reintegrar en el plazo máximo de seis meses, condicionado a la situación de tesorería de la empresa, entendiéndose que hasta que no se haya liquidado el anticipo concedido sobre las pagas extras, no se podrá solicitar otro.

En el supuesto de que un trabajador, deudor de un anticipo, causase baja en la empresa, en el momento de practicarle la liquidación correspondiente, la empresa le deducirá el importe total que restara del mismo.

### **Artículo 30. Jubilación**

Cuando legalmente se permita la jubilación forzosa en la empresa cumpliendo los requisitos que para ello se establezcan, ambas partes acuerdan reunirse a tal fin para alcanzar un acuerdo en este sentido.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **Representación de los trabajadores**

#### **Artículo 31. Representatividad, facultades y garantías sindicales**

Dada la existencia de centros de trabajo que no cuentan en su plantilla con el número mínimo de trabajadores requeridos para poder promover elecciones a representantes legales de los trabajadores y con el fin de que estos no se vean privados de representación legal, se toma el acuerdo, tal y como se ha venido realizando siempre en la empresa, que todos los centros de trabajo se integren en un solo censo electoral y en una única mesa electoral, formando una unidad electoral, de tal forma, que todos los trabajadores que reúnan los requisitos de antigüedad previstos en el artículo 69.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) podrán ser electores y elegibles. Los representantes que se elijan lo serán de todos los centros de trabajo de la empresa.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o las que en cada momento se determinen reglamentariamente. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa que en cada momento se establezca en la legislación vigente, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes quedando relevados de su trabajo por el tiempo cedido, sin perjuicio de su remuneración, bastando para ello la comunicación por escrito con la antelación suficiente a la dirección de la empresa.

#### **Artículo 32. Horas sindicales**



Las horas empleadas en reuniones con la empresa, a propuesta de esta, y las empleadas en la negociación del convenio Colectivo no consumirán crédito horario a los miembros del comité de empresa.

Para la comunicación de las horas que utilicen los miembros del comité de empresa con cargo al crédito de horas retribuidas que disponen, en función de lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, deberán avisar con la antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción, utilizando para ello las comunicaciones creadas o las que se puedan crear a tal efecto.

## CAPÍTULO OCTAVO

### **Artículo 33. Régimen disciplinario**

Se estará a lo dispuesto en esta materia por lo previsto por el convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional para el sector de prensa diaria vigente en cada momento.

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.





- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.
2. Se considerarán como faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.



m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas.



### **Artículo 34. Régimen de sanciones**

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

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

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

### **Artículo 35. Prescripción**

Las faltas enunciadas de este Convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Primera. Derecho supletorio**

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los



Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa.

Respecto del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, se estará a lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en cuanto a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión negociadora, al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. El arbitraje no será obligatorio, pudiéndose acoger al mismo mediando acuerdo de las dos partes.

### **Segunda. Indemnización por despido**

Cuando se realice cualquier tipo de despido y estos sean reconocidos o declarados como procedentes, devengarán una indemnización equivalente a la legalmente establecida para los despidos declarados o reconocidos como improcedentes en la legislación vigente.

Quedan excluidos los acuerdos que se puedan realizar entre la empresa y el trabajador y los despidos disciplinarios.

### **Tercera. Calculo indemnización**

Durante los años 2023, 2024 y 2025, cualquier indemnización por despido se calculará sobre la base de la retribución a que tenga derecho cada trabajador sin tener en cuenta las reducciones del 4 % para las personas trabajadoras que perciban hasta 45.000 euros anuales y del 6,25 % para las personas trabajadoras que perciban más de 45.000 euros anuales tal y como se establece en el presente acuerdo.

### **Cuarta. Expedientes de regulación de empleo**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a no realizar expedientes de regulación de empleo.

### **Quinta. Derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo**

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores, estando a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes, conscientes de las características propias del trabajo y funciones del periodismo, velarán para hacer posible la efectiva desconexión digital fuera del horario de trabajo.



Las discrepancias que puedan surgir se tratarán siempre, previamente, en la comisión paritaria del convenio.

#### **Sexta. Derogaciones**

Queda derogado y sin ningún efecto el anterior convenio colectivo.



**ANEXO Nº UNO**

**Tabla de equivalencias entre categorías profesionales y grupos profesionales:**

Grupo profesional	Áreas de actividad		
	Informativa/redaccional	Gestión	Técnica/Producción
I	Redactor jefe/a	Jefe/a departamento	Jefe/a departamento
II	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección
III	Redactores multimedia Infógrafos Diseñador gráfico Documentalista Editores	Oficial de Marketing  Oficial de Gestión	Oficial de sistemas
IV		Coordinador de publicidad	
V		Auxiliar administrativo  Promotor/a de publicidad	



**ANEXO Nº DOS**

**TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO AÑOS 2023, 2024 Y 2025**

**SALARIOS Y GRUPOS PROFESIONALES PARTIENDO DE LAS QUE CORRESPONDEN A NUEVAS CONTRATACIONES**

**GRUPO I**

**Redactores Jefes y Jefes de Departamento:**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
30.000€	31.000 €	32.000€	33.000€	34.000€

**GRUPO II**

**Jefe de sección de Redacción, Marketing, Gestión y Sistemas:**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
26.356€	28.000 €	29.000€	30.000€	31.000€

**GRUPO III**

**Redactor, diseñador, editor, documentalista, oficial de marketing, oficial de gestión, oficial de sistemas:**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
18.000€	20.000€	22.000€	24.000€	26.000€

**GRUPO IV**



**Responsable de cuentas (salario base). Variables aparte.**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
20.000€	20.000 €	20.000€	20.000€	20.000€

**GRUPO V**

**Auxiliar administrativo, recepcionista, ordenanza, teleoperador:**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
17.000€	18.000 €	19.000€	20.000€	20.000€

**Promotor de publicidad (salario base). Variables aparte.**

**Niveles**

<b>Primer año:</b>	<b>Segundo año</b>	<b>Tercer año</b>	<b>Cuarto año</b>	<b>Quinto año</b>
16.000€	16.000 €	16.000€	16.000€	16.000€

