

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del X Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA. (2025060776)

Visto el texto del "X Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, (código convenio REGCON 81000012011986), que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2024, de una parte, por la Dirección de la empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los Delegados del Personal, en representación de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



X CONVENIO COLECTIVO

En Badajoz, a 17 de diciembre de 2024 se reúnen de una parte la Dirección de la Empresa Corporación de Medios de Extremadura, SA, representada por Adrián Urbano Guiberteau y Fernando Castiella López-Arostegui, y de la otra los delegados de personal de Corporación de Medios de Extremadura, SA, en Badajoz Manuel Macarro Asensio, Natalia Reigadas Peralta, Antonio Chacón Felipe y Cristina Núñez Nebreda (Delegada Cáceres), ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de Corporación de Medios de Extremadura, SA. Afectará a la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo constituidos, quedando excluidos el personal del Grupo 0, o el personal con quienes la Empresa lo haya concertado o concierte expresamente.

Quedarán expresamente excluidos en todos los ámbitos del presente convenio:

- Consejeros, personal de alta dirección.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los corresponsales y colaboradores literarios, gráficos y audiovisuales, fijos o esporádicos, con una relación mercantil con la empresa, que reciban un pago por prestación de servicios.
- Los agentes comerciales o publicitarios que prestan servicio para Corporación de Medios de Extremadura, SA, con libertad de representar a otras personas físicas o jurídicas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal autónomo o perteneciente a empresas de servicios, como el de distribución, cobros u otros, que tengan suscrito un contrato de prestación de servicios con Corporación de Medios de Extremadura, SA.
- Becarios.
- Asesores.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Extremadura.



La duración del mismo será de cuatro años, desde 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 3. Prórroga.

El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, siendo prorrogado en todo su articulado hasta la firma del nuevo convenio, fecha en la que quedarán sin vigencia todas las normas contenidas en el anterior.

En caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado íntegramente por años naturales y las partes se comprometen a iniciar las conversaciones de los aspectos económicos en el mes de febrero siguiente al vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

Artículo 4. Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 5. Revisión por mejoras.

Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio Colectivo el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que, en cómputo anual, sean superiores a la totalidad de las pactadas en el mismo.

Artículo 6. Revisión e indivisibilidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio Colectivo se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que los Juzgados de lo Social, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimasen que alguno de los acuerdos considerados fundamentales por cualquiera de las partes, fuera contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7. Absorción.

Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por las disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

**Artículo 8. Comisión paritaria.**

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria constituida por 6 vocales, tres designados por la empresa y otros tres designados por los representantes de los trabajadores; de los cuales al menos dos de cada representación serán elegidos de entre los que constituyeron la mesa negociadora de este convenio. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

II. Organización del trabajo**Artículo 9. Aplicación de la racionalización.**

Ambas partes coinciden en la necesidad de mantener abierto el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo.

Se entiende por reconversión tecnológica la modificación del proceso productivo que conlleve un cambio de las funciones de los puestos de trabajo, variación del contenido y/o condiciones de los mismos. Antes de la reconversión se hará una nueva clasificación y valoración de los puestos de trabajo afectados, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

De igual manera, y dentro del mismo espíritu de adecuación de los recursos, ambas partes consideran de importancia el adoptar los nuevos métodos, sistemas y herramientas que, con motivo de la actualización tecnológica, surjan en el mercado.

Artículo 10. Funciones de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenerse en todo momento su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1) El reagrupamiento 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.
- 2) La adjudicación a cada puesto de trabajo del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
- 3) La determinación o exigencias de los rendimientos a actividad normal, y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo, oído el comité de empresa.



- 4) Asignar a los trabajadores las funciones que configuren su puesto de trabajo siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.
- 5) Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
- 6) La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles.
- 7) La amortización de plazas, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
- 8) La movilidad y redistribución del personal de la empresa dentro del Centro de Trabajo, en función de las necesidades de la organización.
- 9) Mantener la plantilla necesaria para la realización del trabajo en días festivos.

Artículo 11. Obligaciones de la dirección de la empresa.

1. Participación del personal:

- 1.1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los responsables de los distintos departamentos o secciones, personal afectado y a los representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento o sección.
- 1.2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.
- 1.3. Cuando la magnitud e importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

2. Mantenimiento de categoría y retribución.

- 2.1. El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará el grupo profesional que viniese disfrutando, dentro de su área funcional.



2.2. Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el punto precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativo de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante del sector o sección y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

3. Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo, no supondrán, en ningún caso, extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

La Empresa, en cumplimiento de lo convenido en este apartado, mantendrá la relación laboral y, por tanto, renuncia al planteamiento de expediente de crisis o de regulación de empleo como medio para el ajuste de plantillas. No obstante, y de cara a los casos de reconversión tecnológica, podrá, de acuerdo con los trabajadores a quienes interese la oferta, convenir con éstos la extinción de la relación laboral mediante indemnizaciones, e incluso excepcionalmente de acuerdo con los mismos y con la intervención del Comité, plantear en su caso expediente de regulación de empleo para lograr las ventajas sociales que las leyes establecen o establezcan.

III. Grupos profesionales

(Ver anexo II)

Artículo 12. Contratación.

La contratación del personal será al amparo de la legislación vigente en cada momento.

Para la contratación eventual por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad, tal y como establece el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, Corporación de Medios de Extremadura, SA, podrá acogerse a esta modalidad de contratación por tiempo máximo de 6 meses según lo legalmente previsto.

En cuanto al resto de modalidades de contratación temporal, se estará a lo previsto legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Período de prueba.

Para todo el personal fijo de nuevo ingreso, se establece un período de prueba de 18 meses.



Para los contratos de duración determinada se establece como período de prueba la duración máxima prevista en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

IV. Jornada, vacaciones, descansos, permisos y excedencias

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Se establece con carácter general la semana laboral de 40 horas (1796 horas) de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingo.

Por la singularidad del trabajo de redacción, a este personal se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente una persona durante la jornada laboral. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

Tendrá que cubrir las necesidades informativas que surjan en cualquier momento, por hechos o circunstancias urgentes y no previstas. Se estará a lo establecido legalmente en cuanto al tiempo de descanso que será de 12 horas entre jornadas.

Artículo 15. Descanso semanal.

Se establece para todo el personal el equivalente a dos días de descanso semanal.

Aquellos trabajadores que realizan su jornada laboral de lunes a viernes, cuando un festivo coincida en sábado, dispondrán de medio día de descanso adicional.

Artículo 16. Horario.

La dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción y organización así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador o sección en dos horas como máximo, una sola vez al año y sin perjuicio económico para el personal afectado.



El trabajo de personal de redacción que esté haciendo funciones de calle se considera a tarea. También se establecen en redacción horarios de mañana y tarde.

Los horarios establecidos en redacción incluyen al personal de digital, que tiene jornada continua y jornada partida rotatorias semanales.

El personal que realiza funciones de edición y el personal que no realiza funciones periodísticas pero está dentro de la sección de redacción tendrán horario continuado o partido.

El personal de administración tendrá horario de mañana y tarde.

Los trabajadores de digital tendrán turnos rotatorios semanales (4 turnos al mes). Si se les cambiara el horario o el turno más de los cuatro cambios establecidos, se les abonará en la nómina de dicho mes un complemento en concepto de "alteración horaria", con las siguientes cantidades, sin que tenga repercusión en pagas extras, vacaciones, etc.

- Uno o dos cambios adicionales de los establecidos en el mes: 80 €.
- Tres o cuatro cambios adicionales de los establecidos en el mes: 110 €.

Para el cómputo del número de cambios en la edición digital no se tendrán en cuenta los debidos a sustitución por la ausencia de un trabajador imprevista o por acontecimientos extraordinarios.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto. El trabajador deberá presentarse en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de este. Todo el personal afecto a este convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo si así lo determinase la Empresa.

La Empresa publicará en los tablones de anuncio los horarios de los distintos Departamentos.

En el anexo III se establece el horario ordinario básico general y turnos de trabajo para 40 horas semanales.

Artículo 17. Duración de las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, con la excepción del que no ingresara el día uno de enero, en cuyo caso su período sería proporcional al tiempo de alta.

Su disfrute se realizará, preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada sección y grupo profesional a los que tengan hijos en edad escolar (tres a dieciséis años actualmente). En caso de igualdad, y también para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la sección y grupo profesional.



La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento. Dentro del primer trimestre natural de cada año, se publicarán los calendarios y número de trabajadores que, por sección, disfrutarán las vacaciones.

Cada Responsable de Sección, de acuerdo con las preferencias del personal a su cargo, asignará a cada trabajador el período que le corresponda. Dentro de cada Departamento o Sección, los componentes podrán arbitrar normas que, respetando las generales acordadas, sean más beneficiosas para ellos, pudiendo fraccionar las vacaciones en dos periodos.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en este proceso será resuelta por la Comisión Paritaria.

Las vacaciones del personal en los meses que éstas comenzaran en domingo se iniciarán el día siguiente laborable y terminarán el último día de dicho mes. Los días que pudieran quedar hasta cumplir el período vacacional se disfrutarán una vez concluidas las vacaciones de la sección.

Los trabajadores siempre que sea posible se cogerán semanas naturales completas. En caso de que sea inferior a 7 días, los descansos serán la parte devengada por el tiempo trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de la incorporación al trabajo.

Artículo 18. Disfrute de vacaciones fuera de meses de verano.

El personal que por necesidades del servicio tuviera que disfrutar su período normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio u octubre, percibirá la cantidad de 113,79 euros en concepto de complemento vacacional, mientras que si el disfrute de dicho período vacacional se realizara por los mismos motivos en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre o diciembre, el mencionado complemento sería de 151,71 euros.

Artículo 19. Días por asuntos propios.

Con carácter general se establece que todo el personal sujeto a convenio tendrá derecho a disfrutar de tres días de asuntos propios.

Artículo 20. Solicitud de permisos.

Todos los permisos, cuya concesión sea potestativa de la empresa, serán solicitados por escrito al Jefe del Departamento correspondiente, quien en el más breve plazo posible contestará en cualquiera de los sentidos.

**Artículo 21. Permisos.**

Se establecen, para caso de necesidad, los siguientes permisos retribuidos:

- a) Contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho, quince días naturales, los cuales podrán acumularse, en todo o en parte, al período anual de vacaciones cuando las necesidades del trabajo así lo permitan.
- b) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, un período de cuatro días ampliable a seis en caso de desplazamiento fuera de su residencia.

Quando se trate del fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos o nietos políticos, dos días, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento fuera de la residencia habitual.

- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Traslado de domicilio, dos días.
- e) En cuanto a asistencia a exámenes o un deber de carácter público o sindical, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Revisiones médicas de enfermedades graves, crónicas o congénitas de trabajadores, cónyuge e hijos, dos días al año si la revisión requiere un desplazamiento fuera de su residencia.
- g) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica de trabajadores, cónyuge e hijos en el lugar de residencia.
- h) Independientemente de los permisos anteriores, en los casos debidamente justificados (bodas, bautizos, etc.), se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Empresa el derecho a abonar o no los salarios durante la vigencia del período de permiso.

Para todos los apartados anteriores en los que se hace referencia a la figura del cónyuge se podrá sustituir por la de la persona con la que el trabajador conviva de manera estable y así lo haya comunicado con los datos de identificación necesarios a RRHH con antelación al hecho causante.



En el resto de supuestos no regulado expresamente en este artículo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Comunicación de no asistencia.

Con el fin de prever la racionalización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor antelación y, a ser posible, antes de la hora reglamentaria de entrada al mismo. Todas las ausencias deberán ser justificadas en el plazo máximo de 3 días, salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 23. Excedencia.

Se estará a lo establecido legalmente en cada momento.

V. Retribuciones**Artículo 24. Retribuciones: Clasificación.**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio Colectivo serán las siguientes:

Conceptos mensuales.

Salario Base.

De vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias de: Extra de beneficios (febrero), junio, septiembre y Navidad.

Artículo 25. Salario base.

A cada trabajador se le asignará el salario que corresponda a su grupo profesional y nivel, según la tabla anexa. En el salario queda incluido que el descanso en Corporación de Medios de Extremadura, SA, tiene carácter semanal y no dominical, sin que los trabajadores perciban retribución alguna por trabajar en domingo.

Artículo 26. Complementos de puesto de trabajo.

— Nocturnidad:

Se entiende por nocturnidad el complemento que se abona a ciertos trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo, en todo o en parte, entre las 22,00 y las 6,00 horas.



Tiene el carácter de plus de puesto de trabajo. El importe a percibir será el que figura en la tabla salarial y se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno. En el momento en el que un trabajador, por razones técnicas, organizativas o de producción, dejase de realizar la jornada nocturna, le desaparecerá el plus de nocturnidad.

Plus de delegación:

Se abonará a la persona que, estando a cargo de una Delegación, asuma la representación de la misma tanto desde el punto de vista del trabajo periodístico como de la representación del periódico en la ciudad donde se ubique y, en este sentido, supervisa y coordina la labor de las personas de la Delegación. La asignación será de 227,49 euros mensuales durante el tiempo que realice esta función.

Artículo 27. Tablas salariales.

Anexo V.

Artículo 28. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera de su lugar de residencia habitual, la empresa autorizará y abonará los gastos de hotel, que deberán justificarse mediante presentación de factura a nombre de la empresa. Además se concederá una dieta de 80 euros. El día de salida devengará dieta completa, y también el de llegada aunque se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

La salida por la mañana y llegada a partir de las cuatro de la tarde devengará media dieta, que será de 40 euros.

Artículo 29. Viajes por cuenta de la empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa. Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

Al trabajador que, al servicio de la Empresa, utilice su vehículo propio, se le pagará el kilómetro desplazado a 0,31 euros.

Artículo 30. Otros Gastos.

En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en los artículos 28 y 29 de este Convenio Colectivo, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

**Artículo 31. Aumento convenio.**

Los salarios de cada grupo profesional para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se señalan en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo V al Convenio Colectivo.

VI. Prolongación de jornada/horas extras

Artículo 32. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal o bien se permutará, de mutuo acuerdo, por descanso en la misma proporción.

La Dirección de la Empresa y el Comité coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que, en ocasiones, las exigencias del trabajo requieren la realización de una jornada superior a la normal, dejando a salvo la voluntariedad del trabajador para aceptar la realización de las horas extraordinarias que la Empresa le proponga (al inicio de la jornada, cuando sea previsible o con la mayor antelación posible), ambas partes manifiestan su voluntad de que se realicen, dentro de los límites legales, las necesarias para la salida del periódico cuando se den las circunstancias especiales e imprevistas. Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará por escrito mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

**Artículo 33. Trabajo en días festivos.**

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral se compensarán con dos días de descanso o serán abonados de acuerdo a la tabla salarial. Los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

El número de horas a trabajar un festivo será igual al número de horas de un día normal de trabajo.

Cuando se disfrute de los dos días por festivo trabajado y no percibido, con un máximo de cinco días festivos, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

La Empresa comunicará con 48 horas de antelación la relación de personal que trabajará en cada festivo.

VII. Mejoras sociales**Artículo 34. Mejoras sociales.**

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad hasta el tope de los dieciocho meses. Las bajas por enfermedad inferiores a tres días que no den lugar a baja por ILT serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.
2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad temporal hasta que sea declarado en situación de invalidez o incapacidad permanente.
4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.
5. Premio de nupcialidad o parejas de hecho con demostración fehaciente mediante inscripción en el registro correspondiente fijado en 90,23 €
6. Premio de natalidad fijado en 45,12 €.
7. Ayuda a hijos discapacitados físicos o intelectuales en una cuantía de 180,47 euros mensuales, siempre que convivan o dependan del trabajador y tengan reconocida una capacidad disminuida igual o superior al 33%.



8. Se establece un fondo de 27.072,59 euros para aquellos empleados que precisen adquirir un vehículo. La cuantía máxima de disposición por persona será de 3.609,68 euros respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de dos años o 32 mensualidades, incluidas las pagas extras.
9. Se establece un fondo de 45.120,99 euros para aquellos empleados que precisen adquirir una vivienda. La cuantía máxima de disposición por persona será de 9.024,20 respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de dos anualidades o 32 mensualidades incluidas las pagas extras.
10. La empresa abonará a cada trabajador en la nómina del mes de mayo un día festivo con motivo de la festividad de San Juan Ante Portam Latinam, que se celebra el día 6 de mayo.
11. Indemnización por fallecimiento, equivalente a la retribución de dos mensualidades.
12. Ayudas para la adquisición de libros, material escolar, gafas, lentes de contacto y prótesis, siempre que se consigan por intercambio de publicidad, y que dicho intercambio esté abierto.
13. Los trabajadores mantendrán el descuento en la publicación de esquelas, establecido en el anexo VIII.
14. Se establece para los empleados que tengan hijos cursando estudios universitarios o de formación profesional fuera de su lugar de residencia por no existir en la localidad centros, facultades o escuelas técnicas de los estudios que se desean cursar, un fondo de 4.512,10 euros que se repartirá durante nueve meses entre todos ellos, con un máximo mensual por persona de 135,37 y un mínimo de 90,25 euros
15. La Empresa contratará para todos los trabajadores un seguro que indemnizará a los beneficiarios que él designe en la cantidad de 9.700 € en caso de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por cualquier causa. En caso de fallecimiento por accidente, excluido el de circulación, el importe se incrementará en otros 9.700 €.

Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

Artículo 35. Plan de formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.



A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.
- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado.

De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación, teniendo la representación legal de los trabajadores el derecho a participar en los términos legalmente establecidos.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia se realizarán dentro del horario de trabajo.

Artículo 36. Valoración de puestos de trabajo.

Cuando se produzca la creación de un nuevo puesto de trabajo o una modificación sustancial en el contenido, carga o descripción de las condiciones de uno ya existente de manera permanente, se convocará al Comité de Valoración, que es el órgano representativo y responsable de evaluar y valorar los diferentes puestos de trabajo en la empresa.

El Comité de Valoración queda constituido en el centro de trabajo de Badajoz de manera permanente por dos vocales fijos, uno por cada área profesional (Redacción, y Gestión) designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa; por un Vocal Variable elegido directamente por el personal de la sección a que pertenezca el puesto a valorar y por un Secretario, también con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa.

Los Vocales Fijos serán designados cada cuatro años. El Vocal Variable no podrá ser la persona que ocupa o vaya a ocupar el puesto a valorar.



Para la realización de su cometido, el Comité de Valoración recibirá de la Empresa las especificaciones del puesto de trabajo, que incluirán funciones, tareas y condiciones del mismo. Podrá, siempre que se considere necesario, consultar a los titulares del puesto, mandos superiores del mismo o a los jefes del departamento.

Las resoluciones del Comité de Valoración se adoptarán por mayoría simple y serán comunicadas a la Dirección de la Empresa que, a su vez, las pondrá en conocimiento del trabajador o trabajadores cuyo puesto ha sido objeto de valoración. Contra esta resolución, los interesados podrán efectuar, en un plazo máximo de siete días desde su notificación, cuantas reclamaciones consideraren oportunas ante el propio Comité de Valoración, el cual, a la vista de las alegaciones presentadas, adoptará la decisión definitiva, con lo que queda agotada la vía interna de recursos.

Artículo 37. Capacidad disminuida: Declaración.

La declaración de Capacidad Disminuida podrá ser realizada a iniciativa del interesado o de la Empresa.

Para que dicha declaración sea realizada a instancia del interesado será necesario:

- a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario para evitar un grave riesgo a su salud dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.
- b) Que el referido dictamen sea ratificado por el Servicio Médico de Empresa.

Cuando la declaración de Capacidad Disminuida se inicie a instancia de la Empresa, bastará con el informe favorable del Servicio Médico de la misma.

Si entre los dictámenes emitidos hubiese discrepancia o cualquiera de las partes mostrase su disconformidad con ambos, se solicitará dictamen con carácter decisorio al Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 38. Capacidad disminuida: Efectos.

Los efectos que produce la Declaración de Capacidad Disminuida son los siguientes:

- a) El acoplamiento del personal a un nuevo puesto de trabajo dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las distintas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación de este nuevo puesto será obligatoria para el trabajador, siempre que reúna las condiciones señaladas en el informe médico. Para la asignación de esta nueva plaza se dará audiencia al Comité de Empresa.



- b) El interesado conservará a todos los efectos jornada, retribución, etc., de su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

Artículo 39. Capacidad disminuida: Incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que la declaración de Capacidad Disminuida le otorga, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado, ni realizar trabajos o funciones propias de esta profesión. El incumplimiento de esta norma tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 40. Capacidad disminuida: Finalización.

El personal declarado con Capacidad Disminuida será revisado médicamente a petición propia o del Servicio Médico de la Empresa. Su dictamen podrá ser recurrido ante el Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior.

Si se negase a someterse a revisión médica o, declarada la recuperación, no quisiese volver al puesto que se le asigne en su anterior categoría, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

VIII. Selección de personal**Artículo 41. Selección de personal:**

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para cualquier clase de puesto de trabajo quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones del periódico, ya sea con carácter fijo o temporal.

La empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia a cubrir las vacantes existentes.

Será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud que estará controlada por un Tribunal de Evaluación formado por un representante de la empresa, el jefe superior del puesto a cubrir y una persona designada por el comité de empresa.



Dichas pruebas se harán el mismo día para todos los candidatos. Previamente se anunciará a los interesados.

La elaboración de la prueba de aptitud será a cargo de la empresa, con conocimiento al comité de empresa.

Para la valoración de los candidatos se tendrán en cuenta criterios objetivos de desempeño, mérito y cualificación profesional.

Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a nuevos puestos, la empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

La dirección informará con la debida antelación al comité de empresa, tanto de las vacantes, como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

Todas las convocatorias se publicarán en los tablones de anuncios de la empresa por un período mínimo de tres días.

En estas convocatorias, que estarán abiertas a todo el personal de la empresa, se definirá el puesto de trabajo, retribución, funciones y requisitos de titulación o conocimientos que deban poseer los candidatos. De igual forma, se indicarán las materias y tipos de pruebas que pasarán los solicitantes.

Ningún miembro del tribunal de evaluación podrá tener relación de parentesco o afinidad con uno o varios de los candidatos.

Quedan excluidos de este proceso, el personal de libre designación de la empresa, que será potestad de la dirección de la empresa, incluida la secretaria de dirección, así como el personal de redacción (grupos 1, 2 y 3), que será potestad del director.

Artículo 42. Cambios de puesto de trabajo.

Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por pruebas de aptitud, serán examinadas las peticiones de cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Departamento o Área a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de cambio se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva, o una vez hecha la convocatoria hasta un plazo de cinco días.

Los cambios se harán tanto a instancia del interesado como del jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Director General del periódico y dando conocimiento al comité de



empresa. En caso de haberse presentado más de una solicitud o de que el cambio de puesto implique un ascenso en el escalafón o el traslado a otra área distinta de la que proviniera, se resolverá mediante la realización de las pruebas de aptitud pertinentes, y se acordará en orden a las aptitudes y actuación profesional de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

IX. Faltas y sanciones

Artículo 43. Faltas y sus clases.

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 44. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.



8. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.
9. El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

Artículo 45. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Se considerarán como tales las siguientes:



1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.
10. El acoso sexual.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:



- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; o despido.

Artículo 48. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado. La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa.

Artículo 50. Ceses voluntarios.

El personal que voluntariamente desee extinguir su relación laboral con la Empresa deberá notificarlo con una antelación mínima de 30 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta norma supondrá el derecho de la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 51. Derecho a la información.

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos le incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.



A todos los efectos previstos en este artículo, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas o también a través del Comité de Empresa.

De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de diez días, contestar al interesado.

Artículo 52. Representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa o Representantes de los Trabajadores, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales se regirán por la legislación vigente. En casos de notoria necesidad, como expresión de buena voluntad, para facilitar el funcionamiento del Comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

El Comité de Empresa tendrá derecho, tal y como marca el art. 64 del ET, a recibir información sobre la evolución económica de la empresa. Esta información será entregada por escrito.

Artículo 53. Adscripción al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo se someterán, en los términos previstos en el ASEC-ex y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la representación empresarial, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 54. Sistemas de vigilancia.

Los medios materiales y humanos de vigilancia y seguridad que la empresa implante tendrán como único fin el preservar la seguridad e integridad de bienes y personas.

La información obtenida por estos medios no se podrá utilizar sin el consentimiento expreso de los representantes legales de los trabajadores con fin probatorio o testifical por conducta exclusivamente laboral.

Artículo 55. Seguridad y salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 56. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.



ANEXO I

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Jubilación.

Se estará a lo previsto en las disposiciones normativas que regulen la jubilación.

En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, vigente cada año, siempre y cuando cumpla los demás requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En este caso (jubilación obligatoria), la empresa abonará como indemnización el importe de una paga extraordinaria normal.

Segunda. Días de asuntos propios.

El personal en plantilla anterior a 01/01/2012 conservará los tres días adicionales de asuntos propios que viniese disfrutando como derecho "ad personam" en los mismos términos y condiciones que estaban establecidos.

Tercera. Complemento personal específico.

Como consecuencia de la modificación de las retribuciones pactadas en anteriores convenios colectivos, se estableció un complemento personal específico a favor de todos los trabajadores afectados por dicha modificación, que se extinguirá a la extinción de la relación laboral de los mismos, y será la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructura retributivas de anteriores convenios colectivos, el presente convenio colectivo o futuras negociaciones.

Este complemento personal específico consolidado será compensable y absorbible con las subidas y nuevos niveles salariales previstos en las tablas salariales 2025, 2026, 2027 y 2028, así como con el nuevo nivel 5 del Grupo Profesional 3 aplicable a partir de 2023.

Se abonará distribuido entre el total de las pagas ordinarias y extraordinarias establecidas en el convenio.

Cuarta. Antigüedad.

El concepto de antigüedad quedó eliminado en el convenio 2012-2014. Los trabajadores afectados en 2012 por este complemento, tendrán derecho a percibir como complemento ad personam el importe consolidado, que pasará a formar parte del complemento personal específico.

**Quinta. Plus de calle.**

Quedó eliminado en el convenio 2012-2014, pasando a complemento personal específico la cantidad consolidada.

Sexta. Mejoras sociales.

Para los puntos 8 y 9 de las mejoras sociales, los fondos destinados a la compra de vivienda y vehículo se reducirán al 50%. El otro 50% estará sujeto a los resultados de la empresa durante los años 2025-2028.

Séptima. Para los trabajadores que estuvieran contratados a 31/12/1994, la jornada será de lunes a sábado. Mantendrán sus condiciones de descanso dominical y continuarán percibiendo la retribución por trabajo en domingo como condición más beneficiosa "ad personam", conformándose el mismo para salvaguardar los derechos históricos de aquellos que trabajaban para la Hoja del Lunes.

Igualmente en el período de vacaciones se abonará la media de las retribuciones salariales de los tres meses anteriores, incrementadas en el valor medio de las percepciones por el complemento "salida lunes" percibido en el mismo período.

Igualmente, este personal, por trabajar el domingo, tendrá un día de descanso que disfrutará una vez concluidas las vacaciones de su sección.

Los trabajadores que a 01/01/2012 tuvieran una jornada de 36 horas (1632 horas), se le respetará como condición "ad personam".

Igualmente, a los trabajadores que estén percibiendo a título personal el complemento de dedicación especial se les abonará como complemento "ad personam" y su abono se mantendrá salvo que el trabajador renuncie expresamente a ello.

Horario ordinario básico general y turnos de trabajo para el personal que mantienen 36 horas semanales o 40 horas con dedicaciones (como condición más beneficiosa)

Depto.	Mañana 36 horas	Tarde de 36 horas	Noche 36 horas	Mañana 40 horas	Tarde 40 horas	Noche de 40 horas
Redacción		14 a 21,12			13 a 21	18 a 2
*A tarea	12 a 14	17 a 22,12	16 a 23,12		14 a 22	
	9 a 14,12	17 a 19	17 a 00,12	9 a 14	15 a 23	
	10 a 14	16 a 19,12	18 a 1,12		16 a 24	
					17 a 20	
Admón../Publicidad				8,30 a 14,30	17 a 19	

**Octava. Plus de festivo ad personam.**

El personal en plantilla anterior 01/01/2012 tendrán derecho a percibir como complemento "ad personam" en cada festivo la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

En el anexo VII se adjunta la relación nominativa y los importes unitarios por festivo.



ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

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.

Clasificación profesional y grupos profesionales.

Se modifica para adecuarse a los dictados del artículo 8 y la Disposición Adicional Novena del Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral con el siguiente esquema.

1. La actividad que desarrolla Corporación de Medios de Extremadura, SA, da lugar a la existencia de dos áreas de actividad: Redacción y Gestión.

Se entiende por Áreas de Actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen.

a) Área Redacción:

Se integran dentro de esta área de actividad los profesionales que realizan los contenidos, productos y servicios informativos y de opinión, en todos los formatos que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos que desarrolle o comercialice la empresa, conforme al Código Deontológico de Corporación de Medios de Extremadura, SA, y el Documento sobre Planteamiento Informativo y la Línea Editorial.

b) 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 dan soporte al resto de áreas de la misma. Agrupan cometidos propios de gestión económica, administrativa, financiera, marketing/comercial, técnica, informática y administración de publicidad.



2. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios de: conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

I. Conocimientos. Para su consideración se tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido asignado, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia. Este principio considera a su vez dos criterios:

- a) Formación: nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. respecto al cual se consideraran las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practicas necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía. Para su consideración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación a terceros en el desempeño de la función asignada. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia: valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa o la existencia de normas escritas o de manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión: entendiendo como tal la obligación, derivada del puesto, de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad. La valoración según este principio se produce en función de la incidencia que sobre la tarea o puesto encomendado tengan los siguientes criterios:

- a) Dificultad en el trabajo: dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Esfuerzos físicos: intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones que supongan incomodidad física. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

- c) Ambiente de trabajo: aprecia las circunstancias bajo las que se debe efectuar el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este apartado las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turno, etc.)
- IV. Responsabilidad. Para su consideración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias para la gestión de la actividad desarrollada. Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:
- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valora no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, no se considerarán valores extremos sino un promedio lógico y normal. Para una valoración correcta es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y la habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.
- V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la dirección de la empresa. Requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:
- Capacidad de ordenación de tareas.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre la que se ejerce el mando.
3. La clasificación profesional se realiza en áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales 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 convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.



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. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

El personal que presta sus servicios en Corporación de Medios de Extremadura, S.A. se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo profesional 0.-

Criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen, coordinan y supervisan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política informativa, industrial, financiera o comercial.

b) Grupo profesional 1.-

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a algunas de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: equiparable a los niveles académicos superiores complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: Jefe de Área.

- Las funciones consistentes en planificación, supervisión y coordinación de su Área.
- El desarrollo de las tareas de gestión a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.



c) Grupo profesional 2.-

Criterios generales: incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente a un conjunto de personas y realizan funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: equivalente a titulación académica superior complementada con estudios específicos y una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y ordenación de trabajos editoriales y administrativos, como Jefe de Sección.

d) Grupo profesional 3.-

Criterios generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo a un conjunto de personas. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: titulación académica superior completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

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

- Labores de redacción/edición que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, en cualquier tipo de soporte y por cualquier procedimiento técnico o informático. Redactor/Editor.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte. Documentalista.
- Labores informáticas complejas. Oficial Técnico Técnico y Sistemas.
- Labores administrativas íntegras. Oficial Técnico Admón.

e) Grupo profesional 4.-

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, compor-



tando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional. Estudios específicos de grado medio o superior, si el puesto lo requiere.

Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Redactor auxiliar literario o gráfico en cualquier tipo de soporte.
- Redactor gráfico.
- Labores informáticas que consisten en la localización de averías, mantenimiento de programas, tareas informáticas de contenido digital. Oficial 2ª.
- Técnico Multimedia. Oficial 2º.
- Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, nóminas. Oficial 2º.
- Secretaria de Dirección.

Los cometidos y funciones señalados en los apartados anteriores para cada grupo o especialidad son orientativos de las tareas a realizar por los trabajadores asignados a éstos. En cualquier caso, todo trabajador de Corporación de Medios de Extremadura, S.A. está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su capacitación profesional.

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 mejores conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta para futuras promociones.

4. Niveles Salariales.

Grupo 1.

* Nivel 1: LD.



Grupo 2.

* Nivel 2: LD.

Grupo 3.

* Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.

* Nivel 2: Duración 2 años.

* Nivel 3: Duración 2 años.

* Nivel 4: Duración 2 años.

* Nivel 5: se promocionará al Nivel 5 tras haber permanecido 2 años en el Nivel 4, computándose esos 2 años a partir de 2028, siendo efectivo, por tanto, a partir de 2030.

Grupo 4.

* Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 años.

* Nivel 2: Duración 2 años.

* Nivel 3: Duración 2 años.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales.

Los Grupos 1 y 2 son de libre designación.

Tabla de equivalencias

Grupo	Área de Redacción	Área de Gestión
1	Jefe de Área	
2	Jefe de Sección	Jefe de Sección
3	Redactor, Editor, Documentalista, Oficial Técnico	Oficial Técnico (Admón, Técnico y T.Aplicaciones y Sistemas)
4	Redactor Gráfico /Audiovisual y Ayte, Redacción	Of. 2ª (Admón, Técnico y T.Soporte, Secretaria Dirección)

**ANEXO III****HORARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO PARA LAS 40 HORAS**

Horario ordinario básico general y turnos de trabajo para las 40 horas.

Depto.	Mañana 40 horas	Tarde 40 horas	Noche 40 horas
Redacción	7 a 15		
*A tarea	8 a 16		
	9 a 17		
	10 a 18		
	11 a 19		
	12 a 20		
	13 a 21		
	9 a 14	16 a 19	
	10 a 14	17 a 20	
		17 a 21	
		14 a 22	
		16 a 00	
		17 a 01	
		18 a 02	
Resto de secciones	7 a 15		
De lunes a viernes	8,30 a 14,30	17 a 19	

**ANEXO IV****COMPLEMENTO PERSONAL ESPECÍFICO**

El Complemento Personal Específico que vienen percibiendo las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2024 se compensará y absorberá con las tablas salariales señaladas en el presente Convenio Colectivo. Una vez aplicadas las nuevas tablas salariales y operada la compensación y absorción del Complemento Personal Específico, el citado Complemento se incrementará durante los 4 años de vigencia del Convenio en 800 €, a razón de una cuarta parte anual (200€/año). Ver ejemplo Anexo V.

A las personas trabajadoras que cobran Complemento Personal Específico y que trabajan a tiempo parcial se les incrementará el Complemento Personal Específico en proporción a su porcentaje de jornada.

Se detalla a continuación las personas que perciben el Complemento Personal Específico y a las que se les aplicará el incremento señalado:

COD	EMPLEADO
92644	GARCIA DE FRUTOS, ALBERTO
92677	MATEOS CALLE, CLAUDIO
92647	SORIANO REDONDO, JUAN
92650	EXPOSITO ALONSO, LUIS
92654	PEREZ PEREZ, FRANCISCO JAVIE
92663	CHACON FELIPE, ANTONIO
92679	NUÑEZ GOMEZ, MANUEL MIGUEL
92645	FERNANDEZ DE VEGA, EVARISTO
92646	LOPEZ-LAGO GONZALEZ, JUAN
92681	HERNANDEZ PEREZ, ANA BELEN
92682	ARMERO GARCIA, ANTONIO JOSE
92648	VINAGRE LABRADOR, CELESTINO J.
92658	ROMERO GONZALEZ, ROCIO
92659	GILGADO DAVILA, ANTONIO
92684	TORREJON GONZALEZ, MARIA JOSE
92608	VALLEJO GACHE, IVONNE MARIA
92632	MERINO MUÑOZ, GEMA
92651	PULIDO DE LA ROSA, GEMA
92683	NUÑEZ NEBREDAS, CRISTINA
84360	REIGADAS PERALTA, NATALIA
92639	GARCIA RAMIREZ, FRANCISCO M.



De conformidad con lo pactado dentro del Acta Final de la comisión negociadora del X Convenio Colectivo de CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA, SA, tras la supresión de los gastos de calle (ex art. 26), a las personas trabajadoras que venían percibiendo gastos de calle se les consolidará a partir del 1 de enero de 2025, dentro del Complemento Personal Específico, el 66% del importe que venían percibiendo por tal concepto.

**ANEXO V**

TABLAS SALARIALES 2025-2028

Grupo 1		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	Libre Designación	26.413,71 €	27.310,28 €	28.206,86 €	29.103,43 €	30.000,00 €
Grupo 2		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 2	Libre Designación	25.076,86 €	25.932,65 €	26.788,43 €	27.644,22 €	28.500,00 €
GP3		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	1 año	16.000,00 €	16.875,00 €	17.750,00 €	18.625,00 €	19.500,00 €
Nivel 2	2 años	17.500,00 €	18.500,00 €	19.500,00 €	20.500,00 €	21.500,00 €
Nivel 3	2 años	19.000,00 €	19.875,00 €	20.750,00 €	21.625,00 €	23.000,00 €
Nivel 4	2 años (*)	21.500,00 €	22.375,00 €	23.250,00 €	24.125,00 €	25.000,00 €
Nivel 5						26.500,00 €
<i>(*) Para subir al Nivel 5 habrá que estar 2 años en el N4 a partir de 2028. El nuevo N5 aplicará a partir de 2030.</i>						
GP4		2024	2025	2026	2027	2028
Nivel 1	1 año	16.000,00 €	16.875,00 €	17.750,00 €	18.625,00 €	19.500,00 €
Nivel 2	2 años	17.668,80 €	18.501,60 €	19.334,40 €	20.167,20 €	21.000,00 €
Nivel 3	2 años (*)	19.632,00 €	20.349,00 €	21.066,00 €	21.783,00 €	23.000,00 €

A las personas trabajadoras actualmente adscritas al Grupo 1 Nivel 1, Grupo 2 Nivel 1 y Nivel 2, Grupo 3 Nivel 5 y Grupo 4 Nivel 4 se les adaptará el nuevo sueldo convenio, compensándose y absorbiéndose el Complemento Personal Específico. Esto aplicará igualmente a partir de 2030, cuando se salte al nuevo Nivel 5 del Grupo 3.

Ejemplo:



Redactor Grupo 3 N5	2024		
Sueldo Convenio	1.327,16 €	16,2	21.500,00 €
Complemento Personal Específico	1.156,06 €	16,2	18.728,17 €
			40.228,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2025		
Sueldo Convenio	1.365,74 €	16,2	22.125,00 €
Complemento Personal Específico	1.129,83 €	16,2	18.303,17 €
			40.428,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2026		
Sueldo Convenio	1.404,32 €	16,2	22.750,00 €
Complemento Personal Específico	1.103,59 €	16,2	17.878,17 €
			40.628,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2027		
Sueldo Convenio	1.442,90 €	16,2	23.375,00 €
Complemento Personal Específico	1.077,36 €	16,2	17.453,17 €
			40.828,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2028		
Sueldo Convenio	1.543,21 €	16,2	25.000,00 €
Complemento Personal Específico	989,39 €	16,2	16.028,17 €
			41.028,17 €
Redactor Grupo 3 N5	2030		
Sueldo Convenio	1.635,80 €	16,2	26.500,00 €
Complemento Personal Específico	896,80 €	16,2	14.528,16 €
			41.028,16 €

**ANEXO VI**

ACUERDO ECONÓMICO

Festivos:

Durante la vigencia del X Convenio Colectivo se mantendrá la retribución de los festivos al 66% de su valor, tanto en el importe de la tabla salarial como en el importe del complemento "Ad personam", compensándose con un día de descanso salvo el festivo del patrón que se abonará al 100 %.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2025 se unificará el importe del plus festivo/día, estableciéndose los siguientes importes para cada grupo profesional:

- Grupo 1: 130 €.
- Grupo 2: 116 €.
- Grupo 3: 99,45 €.
- Grupo 4: 74,11 €.

De manera excepcional y durante la vigencia del convenio, el festivo del patrón (6 de mayo) se abonará al 100%.

Bajada salarial:

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 los salarios brutos a percibir por cada trabajador, (incluido el grupo 0, directivos y personal con quienes la empresa lo haya concertado o concierte estar fuera de convenio), tendrán una bajada salarial, según el escalado siguiente:

- Hasta 25.000 €: 4%.
- De 25.001 hasta 50.000 €: 5,5%.
- De 50.001 hasta 60.000 €: 8%.
- Desde 60.001 €: 9,5%.

La reducción salarial se prorrateará en todas las pagas.

Garantía de empleo:

Durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028 la dirección de la empresa manifiesta que no hará despidos objetivos individuales por ninguna de las causas reguladas por la normativa de apli-



cación. En caso de incumplimiento, aunque se acredite la concurrencia de causas objetivas, la indemnización será la establecida para los despidos improcedentes, acordada a tales efectos y según la legislación a la fecha de la firma del presente convenio.

El cálculo se hará de la siguiente manera:

- Para los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, se calculará a razón de 45 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha. Y a razón de 33 días de salario por año de servicio a partir de 12 de febrero de 2012 y hasta la fecha del despido. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.
- Para los contratos formalizados a partir del 12 de febrero de 2012, la indemnización se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 720 días de salario.

Durante la vigencia del convenio (hasta 31-12-2028) la dirección de la empresa manifiesta que no hará despidos objetivos colectivos o ERE. En caso de incumplimiento, aunque se acredite la concurrencia de causas objetivas, la indemnización será la equivalente a 33 días por año de servicio, con un tope máximo de 24 mensualidades.

- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2025, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en el equivalente de una paga (5,45%).
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2026, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (3/4 de 5,45%)
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2027, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (2/4 de 5,45%)
- Si el despido colectivo o ERE se efectúa en el año 2028, para aquellas personas que no llegan al tope de las 24 mensualidades, la indemnización se incrementará en la parte proporcional al equivalente de una paga (1/4 de 5,45%)

A efectos indemnizatorios, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que cada trabajador hubiese percibido sin rebaja salarial que se recoge en el apartado "Bajada Salarial".



Quedan excluidos de esta garantía, el despido disciplinario, así como las prejubilaciones.

Adicionalmente, si la Empresa realizase despidos objetivos durante los años 2025, 2026, 2027 y 2028, se abonará a los trabajadores afectados, aquellos descuentos que le hayan sido aplicados durante dichos años de vigencia del X Convenio Colectivo.

Si los trabajadores despedidos decidieran interponer papeleta de conciliación ante el UMAC impugnando los despidos objetivos comunicados, la Empresa se compromete a acudir a dichos actos de conciliación.

Ambas partes vienen a reconocer el importante esfuerzo económico que se va a realizar por la plantilla afectada por el presente convenio colectivo durante su vigencia, todo ello con el objetivo de intentar paliar la difícil situación por la que atraviesa la compañía. Por lo anterior, la empresa manifiesta que en el período comprendido entre 01/01/2025 hasta 31/12/2028 no se realizarán descuelgues de convenio. Ambas partes, en el caso de que la situación económica se deteriore sustancialmente, valorarán dicha medida como alternativa para preservar el empleo. En caso de discrepancia, se aplicará la garantía establecida.

A partir de 01/01/2029 quedará sin efectos la rebaja salarial y la cláusula de garantía establecidas en los apartados "bajada salarial, festivos y "garantía" en este acta.

**ANEXO VII**

COMPLEMENTO DÍAS FESTIVO AD PERSONAM

	Complemento
Nombre	Día Festivo
VALLEJO GACHE IVONNE MARÍA	97,79
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	169,60
MACARRO ASENSIO MANUEL	133,77
MERINO MUÑOZ GEMA	123,13
PULIDO DE LA ROSA GEMA	97,79
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	115,79
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	137,84
LOPEZ-LAGO GONZÁLEZ JUAN	128,35
SORIANO REDONDO JUAN	105,95
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSÉ	128,35
EXPOSITO ALONSO LUIS	105,95
PÉREZ PÉREZ FRANCISCO JAVIE	137,85
MATEOS CALLE CLAUDIO	137,84
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	147,33
HERNANDEZ PEREZ ANA BELÉN	128,35
NUÑEZ NEBREDAS CRISTINA	128,35
GARCÍA RAMIREZ FRANCISCO M.	79,30
ROMERO GONZALEZ ROCIO	118,85
GILGADO DAVILA ANTONIO	118,85
TORREJON GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	118,85
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	118,85
CHACON FELIPE ANTONIO	116,71
REIGADAS PERALTA NATALIA	109,36

**ANEXO VIII**

ESQUELAS

Esqueles defunción	Modelo	Bonificación
Personal de Plantilla	4	Sin cargo
Padres, cónyuge, hijos, hermanos, nietos o abuelos	3	Sin cargo
Padres, hermanos y abuelos políticos	2	Sin cargo
Tíos de empleados		20% descuento
MISAS -AGRADECIMIENTOS		
Personal de Plantilla		20% descuento
Resto familiares incluidos en epígrafes anteriores		10% descuento

