

## **I CONVENIO COLECTIVO ASIP, S.L (2011-2012-2013)**

Resolución de 18 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, SL.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, S.L. (Código de Convenio n.º: 90100862012012), que fue suscrito, con fecha 23 de marzo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de junio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **I CONVENIO COLECTIVO ASIP, S.L (2011-2012-2013)**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de ASIP, S.L, dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.



Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores y altos cargos.
- b) El personal contratado expresamente como «Fuera de Convenio»
- c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con ASIP, S.L.

### **Artículo 3. Ámbito Funcional**

Las normas de este Convenio afectarán a todas las áreas actuales de la Empresa ASIP, S.L: Económico-Financiera, RR.HH. y Servicios, Distribución, Producción Editorial, Tecnologías de la Información y Digital, sin perjuicio de que en un futuro se pudieran crear otras áreas distintas.

### **Artículo 4. Vigencia**

La vigencia de este Convenio será de tres años a partir del 1 de enero de 2011, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la Autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

### **Artículo 5. Denuncia**

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, con el límite de dos años salvo pacto en contrario, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligadamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, por períodos anuales.

### **Artículo 6. Revisión**





Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

### **Artículo 7. Compensación y Absorción**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

### **Artículo 8. Indivisibilidad y Unidad del Convenio**

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad. Aplicándose, entretanto, las normas de este Convenio.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **Artículo 9. Principio General**

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma del poder de organización y dirección de la empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

### **Artículo 10. Condiciones de Trabajo**





Las especificaciones y normas de procedimiento de las tareas que se tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando, como mínimo, el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando, mediante un proceso de mejora continua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que estén a su alcance y, especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que se aprueben por el Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 11. Plantillas**

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de ASIP, S.L, corresponde, a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

Se establecerán, por medio de las representaciones que son parte en el Convenio, las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes áreas de la empresa, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de la Empresa.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

- a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible.
- b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de organización o producción fuera necesaria realizar modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclándose, al posible personal excedente hacia otros Departamentos de la Empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario. Las reestructuraciones que fueran necesarias acometer deberán ser tratadas en el ámbito de la Comisión Paritaria.
- c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto



en el Protocolo de Acuerdo de Renovación Tecnológica. (Anexo III).

### **Artículo 12. Cometidos Asignados**

Todo trabajador de ASIP, S.L, está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

La obligatoriedad establecida en el párrafo anterior habrá de estar referidas a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes y las variaciones que, en su caso, fuera estableciendo la Comisión Paritaria del Convenio, creada a tal efecto.

### **Artículo 13. Sistema de Clasificación Profesional**

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías/grupos profesionales se regirá por lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de ASIP, S.L, de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

La asignación de las categorías/grupos profesionales a los distintos puestos de trabajo se llevará a cabo mediante el sistema que se acuerde en la Comisión Paritaria, cuya composición y funciones se detalla en la Disposición adicional 1.ª de este Convenio.

El personal de ASIP, S.L, con fecha 1 de enero 2012, se adecuará a las categorías/grupos de la tabla especificada en el Anexo I, en función de sus ingresos actuales, sin que ello suponga incremento salarial alguno.

Excepcionalmente y, con efectos 1 de enero de 2012, los trabajadores con ingresos inferiores a 18.500 € y, con una antigüedad superior a un año, se incorporarán a la categoría/grupo de Técnico 9. Por otra parte, el personal con antigüedad inferior a un año e ingresos fijos inferiores a 15.725 € anuales percibirán el 85 % de la categoría/grupo Técnico 9. Cuando cumplan el año de antigüedad, automáticamente, percibirán el 100% de dicha categoría/grupo.

### **Artículo 14. Trabajos de Superior Categoría/Grupo**

La realización de un trabajo de superior categoría/grupo durante más de seis meses continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar a ascenso automático a la categoría/grupo superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, permiso por maternidad, o se trate de plazas que, para facilitar la promoción interna por acuerdos concretos con el Comité de Empresa puedan cubrirse con trabajadores de categoría/grupo inferior que deseen



formarse en el nuevo puesto. La consolidación de la categoría/Grupo en este último caso tendrá lugar previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes, una vez transcurrido el periodo de formación acordado para cada supuesto, en función de su complejidad.

### **Artículo 15. Jornada de Trabajo**

1. La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas semanales para el año 2012, de 36,5 horas para el 2013. Los trabajadores que tuvieran «ad-personam» condiciones más favorables de jornada lo mantendrán, entre otros, los que realizan 35 horas semanales.

2. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 26 de este Convenio.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo con el trabajador, previa información al Comité de Empresa. Cuando este cambio pueda afectar a otros trabajadores o pueda ser discriminatorio, el acuerdo con el Comité de Empresa será prioritario.

El criterio para determinar el carácter festivo o laborable de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente.

### **Artículo 16. Horarios**

1. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos, fijos y variables, adaptados a las necesidades de la producción y de servicios serán los vigentes a 31/12/2011, durante el tiempo de vigencia de este Convenio, salvo pacto en contrario entre la Dirección y el trabajador, previa información al Comité de Empresa. Cuando este cambio pueda afectar a otros trabajadores o pueda ser discriminatorio, el acuerdo con el Comité de Empresa será prioritario.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, está facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas, con el fin de primar la conciliación de la vida laboral y familiar.



Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquellos que hubieran de tener una duración mínima de un año), la Dirección comunicará tales cambios al Comité de Empresa con 15 días de antelación a su puesta en marcha, con el fin de consensuar su implantación, sin perjuicio de que si transcurrido dicho plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, los nuevos horarios serán no obstante de aplicación aunque la negociación continúe hasta lograr el acuerdo definitivo. En caso de que estos cambios supusieran transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas, éstos no podrán ser implantados sin previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las modificaciones horarias que con motivo de la aplicación de este apartado fuera necesario realizar ocasional o puntualmente, no afectarán a los pluses que pudiera tener asignados un trabajador en función de su horario (Plus de Nocturnidad).

3. Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horario o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador. En estos casos el Comité de Empresa informará previamente a la Dirección de los posibles perjuicios que el cambio solicitado pueda ocasionar a terceros.

4. La Dirección, en aquellos departamentos en los que las necesidades de servicio o de producción lo permitan, podrá transformar las jornadas partidas en continuadas.

Los excesos de jornada por necesidades de producción serán compensados con días libres a razón en 1 día libre por cada 5 horas extraordinarias realizadas.

5. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada.

6. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad y su forma de recuperación hayan sido aprobadas por el Director del Departamento correspondiente, con el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos, debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la Empresa.

Durante el período estival el personal adscrito al área de administración con jornada partida tendrá asignada jornada continuada, sin perjuicio de que se puedan establecer turnos de guardia para garantizar el servicio por la tarde en aquellos departamentos en que sea necesario.

### **Artículo 17. Horas Extraordinarias**

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada





momento señalen la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

2. Ello, no obstante, y dadas las características del Departamento de Producción Editorial, todos los trabajadores del Departamento se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración técnica de los periódicos, suplementos y revistas que se finalicen en el día.

Las horas extraordinarias que se realicen por este motivo se compensarán en descanso, salvo que la Dirección, a petición del trabajador, acepte su compensación en metálico.

### **Artículo 18. Beneficio del Turno de Cierre**

Se entiende por beneficio del turno de cierre la posibilidad que tienen los trabajadores de Producción Editorial y Expediciones para marcharse antes de finalizar su jornada cuando hubiesen finalizado las labores técnicas necesarias para el cierre de la publicación del día.

La aplicación de este beneficio se llevará a cabo conforme a la apreciación de los responsables de las diferentes secciones, según la marcha de la producción, procurando que tenga acceso a este beneficio el mayor número de trabajadores posible.

## **Capítulo III. Régimen de Personal**

### **Artículo 19. Admisión y contratación**

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

2. Cuando el personal de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual, no reúna todos los requisitos que en cuanto a formación y experiencia específica sean exigidos para el desarrollo del puesto a cubrir en todos sus aspectos, percibirá durante el primer año de contratación una remuneración mínima equivalente al 85% del Salario Fijo Base establecido en el presente Convenio para la categoría/grupo profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 100% en el segundo año y sucesivos.

3. Con el fin de que los trabajadores de la plantilla puedan estar informados de las convocatorias externas, el Departamento de Recursos Humanos deberá darles la publicidad adecuada.

4. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal que se realicen a





partir de la fecha de firma de este Convenio, (excepto aquellos realizados para cubrir las excedencias a las que se refiere el artículo 29 de este Convenio), tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior, una vez completados los cuales, de acuerdo con la normativa vigente, y de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos.

Los contratos que por ley puedan celebrarse verbalmente serán utilizados por un tiempo máximo de 8 días continuados, transcurridos los cuales pasarán a ser por escrito. Tales contratos se concertarán por una jornada no inferior a cinco horas diarias para los turnos de noche y tres horas y media para los turnos de día.

5. Contratos formativos: Con el fin de facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica en unos casos, o de experiencia laboral en otros, constituye siempre un serio obstáculo para su acceso al empleo, la Dirección podrá recurrir a las modalidades de contratación que en este sentido se contemplen en la legislación vigente, con arreglo a los requisitos y objetivos que en ella se establezcan y a tenor de las especificaciones que se regulan a continuación:

5.1 Contratos en prácticas: En caso de que la Dirección utilice esta modalidad de contratación para desempeñar posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados, las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar serán equivalentes al 85% durante el primer año de la categoría/grupo Técnico 9 recogida en las tablas.

5.2 Contratos para la formación: Cuando se trate de utilizar esta modalidad de contratación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años en los supuestos previstos en el artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje, durante toda la vigencia del contrato el tiempo de trabajo efectivo máximo a realizar será del 75% de la jornada prevista en el presente convenio y las condiciones económicas a aplicar serán de 75% del Salario Fijo Base de la categoría/grupo Técnico 9 recogida en las tablas.

6. Comisión de contratación: La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la Dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada reunión.

7. Contratación eventual: La Empresa establecerá una bolsa de trabajo para



cubrir las posibles eventualidades, suplencias, etc.

### **Artículo 20. Período de Prueba**

1. El personal de nuevo ingreso en ASIP, S.L, estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de 15 días laborables.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría/grupo profesional 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, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de la antigüedad del trabajador en la Empresa.
4. La situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el periodo de prueba.
5. Aquellos trabajadores que para la realización de un mismo cometido hubieran podido ser objeto de contratos sucesivos no estarán sujetos a periodo de prueba si ya lo hubiesen cumplido en contratos anteriores.

### **Artículo 21. Rescisión del Contrato por el Trabajador**

Todo trabajador con contrato indefinido que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de RR.HH por escrito con el plazo de 15 días de preaviso.

La Dirección de Recursos Humanos podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados, en función de las circunstancias.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario correspondiente, de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones que pudieran corresponderle, en una fórmula que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo dispuesto en este artículo.

### **Artículo 22. Trabajadores con Capacidad Disminuida**

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado en función de su categoría/grupo, sea ello debido a accidente,





enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación el Servicio Médico de la Empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido.

### **Artículo 23. Política de Formación**

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que aseguren la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número posible de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.
2. El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Para las acciones formativas que se programen al objeto de mejorar la formación o información sobre prevención de riesgos laborales será el Comité de Seguridad y Salud el órgano encargado de participar en el desarrollo e implantación de los planes correspondientes.
3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:
  - a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre





Renovación Tecnológica (Anexo III del Convenio).

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.

Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

b.1) Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b.2) De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquellas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio



de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité de Empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

6. Para la formación no contemplada en los apartados anteriores, una comisión mixta formada por la Dirección y el Comité, será la encargada de analizar las posibles peticiones de trabajadores para la realización de cursos específicos o estudios generales relacionados con su puesto de trabajo o con cualquier otra actividad encuadrada en el ámbito de la Empresa. Esta comisión, que se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, estará capacitada para decidir qué solicitudes deben ser aceptadas, subvencionándose éstas con al menos un 25% del coste total de la acción formativa de que se trate, siempre que exista presupuesto para ello.

Las becas para el aprendizaje de idiomas estarán abiertas al mayor número posible de trabajadores que las soliciten, dentro del presupuesto total asignado para este capítulo.

A tal efecto, la concesión anual de las becas quedará sometida a la posterior acreditación de determinados niveles de asistencia y aprovechamiento, no pudiéndose solicitar una nueva beca sin haber superado satisfactoriamente tales requisitos.

## **Capítulo IV. De la Promoción en la Empresa**

### **Artículo 24. Sistemas de Promoción**

Los sistemas de promoción en la Empresa serán los siguientes:





Por libre designación de la Dirección de la Empresa.

1. Corresponderá en todos los casos a la Dirección de la Empresa, la asignación de niveles salariales, así como el sistema de promoción, que se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1.1 A partir de Técnico 5, en adelante.

1.2 Puestos de confianza personal (Ejemplo: Secretarías de Dirección).

1.3 Evaluación personal del rendimiento. Para el personal encuadrado en categorías/grupos inferiores a la de Técnico 5, la Dirección de la Empresa podrá ejercer, asimismo, la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento conforme a los siguientes criterios:

a) Los ascensos sólo podrán aplicarse de nivel salarial en nivel salarial, y preferentemente se efectuarán durante el mes de junio de cada año.

b) Se valorarán como elementos de legitimación los siguientes:

b.1) Las aportaciones efectuadas en materia de innovación y desarrollo del propio puesto de trabajo, siendo relevante a estos efectos la adaptación a las nuevas tecnologías.

b.2) La acreditación de conocimientos profesionales obtenidos en procesos de formación específicos cursados dentro o fuera de la Empresa.

b.3) Conocimientos constatables en otras áreas o trabajos conexos con su especialidad profesional.

b.4) Integración en el equipo humano de la propia Sección o Departamento.

b.5) No figurar en su expediente durante el año anterior informes desfavorables por irresponsabilidad profesional en el desempeño del trabajo y sanciones por esta causa, reiteradas faltas de puntualidad o alto nivel de absentismo. Los trabajadores afectados por estas notas desfavorables serán informados de las mismas en el momento de producirse, a fin de que puedan efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

b.6) No haber ascendido por este procedimiento durante los dos años anteriores.

c) La Dirección se reunirá en comisión paritaria con el Comité de Empresa con el fin de analizar las propuestas de ascenso documentadas que aquélla pretenda efectuar mediante este procedimiento, comprobar el cumplimiento en cada caso de los criterios expuestos o valorar otros posibles candidatos. Esta Comisión adoptará sus decisiones por mayoría y estará compuesta por cuatro miembros: dos por parte de la Dirección y dos por parte del Comité de los que al menos uno



por cada representación serán fijos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

## Capítulo V. Vacaciones, Permisos y Excedencias

### Artículo 25. Vacaciones

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar 26 días laborables de vacaciones anuales, de los cuales al menos 20 se deberán disfrutar durante el período estival, salvo pacto en contrario, considerándose como días laborables a estos efectos los festivos que pudieran coincidir dentro del período vacacional (julio, agosto y septiembre) salvo que coincidan con su día de libranza. Los días de vacaciones a que se tenga derecho se calcularán en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán 2,17 días laborables de vacaciones por mes natural. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción o del servicio.
- Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.
- Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad en el departamento.
- Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etc.

El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con al menos 60 días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 26 de este Convenio y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que, excepcionalmente y por interés de la producción o del servicio, tuviera que cambiar al menos 20 días de sus vacaciones anuales solicitadas





inicialmente para tomarse en el período estival, disfrutará de 4 días consecutivos más ese mismo año.

2. De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico.

3. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

4. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el periodo estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

5. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta 6 días anuales para asuntos personales con cargo a vacaciones. Estos días se podrán coger de manera discontinua en otras épocas del año estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento.

### **Artículo 26. Festivos**

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables.

Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá aumentársele el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de dos días por festivo trabajado.

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones. Asimismo y a la misma fecha, deberá solicitarse por escrito e individualmente la solución que se adopte para el disfrute de





festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la Empresa.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los peticionarios.

Todo el personal que por necesidades de producción tenga obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de ellos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo, excepto en su periodo vacacional. Se entenderá por trabajar habitualmente todos los festivos cuando, de acuerdo con el sistema de trabajo y libranzas adoptado en el Departamento, esté prevista la misma contingentación de personal diaria, tanto sea festivo o no.

Con carácter excepcional, en los departamentos donde no sea necesaria la misma contingentación de personal un día laborable que un festivo, pero que por necesidades de producción sea necesario trabajar éstos (con una plantilla inferior), la consideración a que se refiere el párrafo anterior se aplicará únicamente cuando los festivos coincidan con su día de descanso de lunes a viernes, salvo que se trabaje un mínimo de 3 festivos al año.

En los departamentos con jornada de lunes a viernes y sin obligación de trabajar en días festivos, tendrán derecho a un día de libranza por cada festivo que coincida en sábado, garantizándose un mínimo de dos días de libranza al año por este concepto.

## **Artículo 27. Permisos**

1. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio o parejas de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento de hijos: 4 días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.



d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta 3 días naturales. Se entenderán como enfermedades graves aquellas que reconozca como tales el Servicio Médico, y en cualquier caso las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, siempre dentro del periodo que dure la causa, y en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días naturales.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: 4 días naturales. Este permiso será de dos días naturales si el fallecimiento fuera de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso podrá alcanzar hasta cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los casos que se relacionan, y de hasta cuatro días naturales para el segundo.

En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el padre podrá acogerse al resto del periodo no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Por asuntos propios: Un día laborable de permiso retribuido. Este permiso deberá ser solicitado a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento; no pudiendo ser acumulables a vacaciones salvo pacto en contrario.

j) El tiempo indispensable para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun



cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

k) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo. El límite máximo por este concepto será de 16 horas al año.

l) Permiso de hasta 8 horas anuales, a cuenta de la empresa, para que el personal del turno de noche que tenga que acudir a pruebas médicas o chequeos entre las 8 y las 10 de la mañana, pueda acortar su jornada de trabajo el día anterior.

m) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

3. Las partes negociadoras del presente Convenio consideran que la regulación específica de los permisos reglamentarios a que se refiere este artículo, contemplada en su conjunto, se ajusta en mayor medida a las necesidades reales de los trabajadores de ASIP, S.L, y resulta más favorable para éstos que la contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 28. Suplencias**

Todo el personal de ASIP, S.L, se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, Incapacidad Temporal o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida, por lo que, caso de que excepcionalmente fuera necesario prolongarla, los posibles excesos se compensarán en descanso.

Las vacantes producidas en casos de Incapacidad Temporal que previsiblemente hubieran de prolongarse más de 30 días, serán cubiertas de manera provisional, y preferentemente por el trabajador más antiguo de la categoría/grupo inmediata inferior, salvo pacto en contrario con el Comité, el cual percibirá por la suplencia



la retribución correspondiente al nivel superior al que tuviera en ese momento (en ningún caso este nivel podrá ser superior al de la persona sustituida) hasta que se reincorpore el trabajador de baja. Si la Dirección considera que es necesario cubrir el puesto de trabajo del trabajador que ha pasado a desempeñar provisionalmente las nuevas funciones, dicha vacante se suplirá mediante contratación externa, con personal preferentemente procedente del paro.

Antes del día 31 de mayo de cada año, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el periodo de vacaciones.

## **Artículo 29. Excedencias**

1. Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otra empresa que sea competencia directa de ASIP, S.L., en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

2. El hecho de trabajar para cualquier otra empresa que sea competencia directa de ASIP, S.L., durante el periodo de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en ASIP, S.L., causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos, cuando así procediese, por trabajadores interinos, en las siguientes condiciones:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.

b) La sustitución implicará el cobro de la retribución correspondiente al nivel superior al que tuviera en ese momento (en ningún caso este nivel podrá ser superior al de la persona sustituida), y no significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.

c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante





provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

Artículo 30. Bajas por incapacidad temporal.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el facultativo de la Seguridad Social a partir del primer día.

El personal facilitará la visita en su domicilio del Servicio Médico cuando sea requerido para ello, a los efectos previstos en el artículo 39 de este Convenio.

## **Capítulo VI. Régimen Retributivo**

### **Artículo 31. Principio General**

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 32. Conceptos Retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Fijo Base.
2. Complementos.
  - 2.1 Personales:
    - Complemento Personal de Convenio.
  - 2.2 Por puesto de trabajo:
    - Plus de Nocturnidad.
    - Plus Fin de Semana.
  - 2.3 Por cantidad o calidad:
    - Horas extraordinarias.
  - 2.4 De vencimiento periódico superior al mes:
    - Paga Extraordinaria de Junio.
    - Paga Extraordinaria de Diciembre.
    - Paga Gratificación por Productividad.





### 3. Devengos extrasalariales:

- Complementos por Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 33. Salario Fijo Base**

Se entiende por Salario Fijo Base la retribución que según su categoría/grupo profesional tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas salariales que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

#### **Artículo 34. Complemento Personal de Convenio**

Los trabajadores de ASIP, S.L., tendrán de manera individual un complemento personal en el que se contemplarán las diferencias económicas entre el actual salario fijo y las nuevas tablas. Este complemento tendrá carácter consolidable y no será compensable ni absorbible.

Desaparecen los siguientes conceptos retributivos: antigüedad, complemento compensación, plus locomoción, complemento de puesto, realizaciones especiales, realización página de empleo, complemento salarial, plus plena dedicación, retribución, complemento personal y tóxicos-penosos y peligrosos, que quedarán absorbidos en el Complemento Personal de Convenio.

Con motivo de la desaparición del concepto de antigüedad, a los trabajadores procedentes de Diario El País se les calculará el importe proporcional devengado a 31.12.2011 del trienio o quinquenio que se encuentre devengándose por cada trabajador desde el último trienio o quinquenio consolidado. El importe resultante del cálculo anterior pasará a formar parte del salario de cada trabajador como Complemento Personal de Convenio con efectos del 1.1.2012.

#### **Artículo 35. Distribución del Salario**

Con carácter general para toda la plantilla el salario se abonará en 14 pagas iguales: 12 pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias en junio y diciembre.

Distribución de la retribución anual a partir del año 2012: El Salario Fijo Base, contenido en la tabla salarial para cada categoría/grupo profesional, más el Complemento Personal de Convenio que a cada trabajador le corresponda se distribuirá en catorce pagas iguales que se percibirán de la siguiente forma:

Doce pagas ordinarias (de enero a diciembre), que consistirán en 1/14 parte de Salario Fijo Base anual más el Complemento Personal de Convenio anual, y dos



pagas de carácter extraordinario, durante los meses de junio y diciembre:

a) Paga de Junio: Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho periodo. La fecha de su percepción será antes del día 20 de junio, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Fijo Base anual más el Complemento Personal de Convenio anual, que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

b) Paga de Diciembre: Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho periodo. La fecha de su percepción será antes del día 20 de diciembre, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Fijo Base anual más el Complemento Personal de Convenio anual, que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

El incremento salarial durante la vigencia del convenio será del 0 %.

### **Artículo 36. Gratificación por Productividad**

ASIP, S.L, mantiene contratos de gestión de servicios con sus Socios o empresas participadas por los mismos, su función es la de prestar dichos servicios con la mayor eficiencia posible, para lo cual genera anualmente un rappel para los socios de la Compañía en función de la productividad de la Sociedad sobre los costes iniciales fijados en Contrato.

Se establece por tanto una Gratificación por Productividad para los años 2012 y 2013, según la fórmula que se detalla a continuación:

Ahorro anual a socios (miles de €)	% Salario fijo anual
≥ 8.500 y < 10.000	1,00 %
≥ 10.000 y < 11.300	2,00 %
≥ 11.300	3,00 %

En caso de corresponder abono de Paga de Productividad se pagará antes del 31 de marzo del año siguiente y tendrá el carácter de no consolidable y no supondrá ajuste ninguno en tablas de Salario Base Anual.

Para tener derecho al percibo de esta gratificación será requisito indispensable estar de alta en la Empresa a la fecha de su cobro (31 de marzo de cada año) y haber trabajado con contrato laboral, de manera efectiva y continuada durante el año anterior.



No obstante, aquellos trabajadores que, estando de alta a la fecha de su cobro, no hubieran cubierto la totalidad del referido período, pero tuvieran acreditado un mínimo de seis meses de antigüedad a la indicada fecha, percibirán esta Gratificación en proporción a la antigüedad que tuvieran reconocida; no existiendo derecho a percepción alguna en casos de antigüedad inferior a seis meses.

En cualquiera de los casos, se descontará de su importe las faltas injustificadas al trabajo, los períodos de suspensión de empleo y sueldo por motivo de sanciones disciplinarias (una vez reconocida su firmeza por los juzgados de lo Social), los días de baja por incapacidad temporal no reconocidos por el Servicio Médico a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 39 del Convenio y los permisos no retribuidos computados en los últimos doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su cobro.

Dado el especial carácter de esta gratificación como incentivo a la productividad de la plantilla, ambas partes convienen su consideración como mejora voluntaria; por lo que su cuantía no se computará en las tablas salariales.

### **Artículo 37. Plus de Nocturnidad**

1. El Plus de Nocturnidad se establece para aquellos trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios dentro del periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, tendrá a partir del 1 de enero de 2012 los siguientes valores:

- a) 270 euros/mes para los trabajadores que tuvieran asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno.
- b) 135 euros/mes si la jornada asignada comprendiera dos horas y menos de tres.

No obstante, aquellos trabajadores que estuvieran cobrando cantidades por encima de las fijadas anteriormente, mantendrán el mismo importe.

Asimismo, aquellos trabajadores que esporádicamente realicen su jornada en periodo nocturno, en cualquiera de los supuestos anteriores, percibirán las cantidades que les correspondan por los días trabajados al mes en esas circunstancias, o la Nocturnidad completa cada 22 días acumulados en jornada laboral nocturna.

Esta retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias, y en cualquiera de las contingencias por Incapacidad Temporal (art. 30) proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad, con referencia al periodo de los meses anteriores.





En los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el periodo de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas, percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran venido cobrando durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

Cualquier cambio de turno que suponga pérdida de este plus deberá ser pactado con el trabajador, previa información al Comité de Empresa. Cuando este cambio pueda afectar a otros trabajadores o pueda ser discriminatorio, el acuerdo con el Comité de Empresa será prioritario.

2. Nocturnidad a absorber: Excepcionalmente, hasta el 31.12.2013 las personas que por razones técnicas, organizativas o de producción se vean obligadas a modificar con carácter indefinido su horario y dejen de devengar la Nocturnidad total o parcialmente, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «Nocturnidad a Absorber», en cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por ese concepto.

Tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo la Nocturnidad ininterrumpidamente.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años.

El devengo de este plus es incompatible con el de nuevas nocturnidades que supongan incremento de las percibidas en el momento de su asignación.

Este plus se mantendrá para los trabajadores procedentes de Diario El País que lo venían percibiendo hasta que se haya completado la absorción.

### **Artículo 38. Plus Fin de Semana**

1. Los trabajadores que desarrollen su jornada de trabajo en fin de semana (sábado y domingo) percibirán, 80 euros brutos en caso de prestación de servicios a jornada completa o la parte proporcional para aquellos trabajadores que presten su servicio a tiempo parcial.

Aquellos trabajadores que estuvieran cobrando cantidades por encima de las fijadas en el párrafo anterior, como condición más beneficiosa, mantendrán el mismo importe que venían percibiendo por plus dominical, ahora de fin de semana. En estos casos, cuando la Dirección conceda un permiso a cuenta de festivos en uno de los dos días, sábado o domingo, con un máximo de tres permisos al año, el plus será percibido completo.

En cualquier caso, si se realiza la jornada sólo en sábado o sólo en domingo se percibirá el 50 % de este plus.



Excepcionalmente, y sin perjuicio del carácter no consolidable de este plus, los trabajadores que por su calendario de trabajo les correspondiera trabajar en fin de semana y no pudieran hacerlo por estar en situación de baja por Incapacidad Temporal, permiso por maternidad o permiso reglamentario de los contemplados en el apartado e) del artículo 27 de este Convenio, percibirán este concepto hasta un máximo de tres plus fin de semana al año. En el supuesto de que la baja estuviera motivada por accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la Empresa, se abonará este plus desde el primer momento y hasta la finalización del periodo de baja.

En ningún caso procederá el abono de este concepto en situaciones distintas a las descritas, en bajas por Incapacidad Temporal no reconocidas por el Servicio Médico de Empresa a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 39 de este Convenio, ni tampoco en vacaciones.

2. Queda expresamente excluido de la percepción de este plus el personal específicamente contratado para trabajar sólo sábados y domingos al objeto de completar los equipos de fin de semana, por entenderse contemplada esta circunstancia en la globalidad de su retribución.

3. En los departamentos que tengan establecidos de manera específica calendarios de trabajo y libranzas, si por necesidades de producción se hubiera de recurrir a la suspensión parcial o total del descanso semana (de un día o de los dos), esta suspensión tendrá carácter voluntario, fijándose las siguientes compensaciones:

3.1 Cuando el día de suspensión caiga en domingo, se compensará con dos días de libranza más el 50 % del Plus Fin de Semana correspondiente, en cada caso.

3.2 Cuando el día de suspensión de descanso coincida en día laborable, podrán darse los siguientes supuestos:

a) Que la suspensión afecte al segundo día de descanso y el primero no haya coincidido en domingo: Se compensará con un día y medio de descanso y, si el segundo día de descanso coincide con sábado, además se percibirá el 50 % del Plus Fin de Semana correspondiente, en cada caso.

b) Que la suspensión afecte al primer día de libranza y el segundo no coincida en domingo: Se compensará con un día de descanso.

Cualquier cambio de libranza que pueda afectar a este plus deberá ser pactado con el trabajador, previa información al Comité de Empresa. Cuando este cambio pueda afectar a otros trabajadores o pueda ser discriminatorio, el acuerdo con el Comité de Empresa será prioritario.

4. Plus Dominical a Absorber: Excepcionalmente, hasta el 31.12.2013 los



trabajadores que por razones técnicas, organizativas o de producción dejen de devengar el plus fin de semana, total o parcialmente, como consecuencia de una modificación de su sistema de trabajo y/o libranza, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «plus dominical a absorber», cuya cuantía inicial será equivalente a lo dejado de percibir por dicho concepto.

De manera análoga a la Nocturnidad a Absorber, tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo Plus Dominical de manera continuada.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años; y el devengo del mismo será incompatible con el de nuevos pluses fines de semana que supongan incremento de los percibidos en el momento de su asignación.

Este plus se mantendrá para los trabajadores procedentes de Diario El País que lo venían percibiendo hasta que se haya completado la absorción.

### **Artículo 39. Complemento por Incapacidad Temporal y Maternidad**

1. El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la Empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 % de su Salario Fijo Base más Complemento Personal de Convenio.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al Servicio Médico. En caso de no reconocerse esta percepción, se informará al Comité de Empresa.

2. En el supuesto de maternidad, al no tratarse de una situación de baja médica, la Empresa complementará hasta el 100 % del salario fijo base más complemento personal una vez acreditada la misma mediante el pertinente certificado (Informe de Maternidad) que emitirá el facultativo de la Sanidad Pública y que contendrá los datos necesarios para acreditarla.

## **Capítulo VII. Premios, Faltas y Sanciones**

### **Artículo 40. Premios**

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando

anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes.

c) Otro tipo de reconocimientos.

### **Artículo 41. 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 42. Faltas leves**

Serán faltas leves las siguientes:

1.ª Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.

2.ª 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.ª 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.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª 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.ª No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7.ª 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.ª Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.



9.ª 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 43. Faltas Graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª 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.ª Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3.ª 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 IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª 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.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª 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.ª 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.ª 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 44. Faltas Muy Graves**

Se considerarán como tales las siguientes:





- 1.ª 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.ª 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.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 4.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 5.ª La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.
- 6.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.
- 7.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8.ª Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- 9.ª 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.ª El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso moral.
- 11.ª Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- 12.ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 14.ª Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15.ª 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 45. 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 46. 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 a la empresa 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 47. 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.

### **Capítulo VIII. Régimen Social**

#### **Artículo 48. Fondo de Acción Social**

1. Durante la vigencia del convenio el Fondo de Acción Social tendrá una dotación total de 100 euros por persona/año, teniendo en cuenta la plantilla a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, que se desglosará de la



siguiente manera:

1.1 Dotación para actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas: 60 euros/ persona /año.

1.2 Dotación para actividades sindicales: 40 euros/persona/año.

2. La Dirección de la Empresa ingresará el 1 de enero de cada año la totalidad del Fondo de Acción Social en la cuenta bancaria habilitada a estos efectos por el Comité de Empresa, que se encargará de su gestión y control.

3. La dotación a que se refiere el apartado 1.1 de este artículo estará referida a las actividades de dicha índole que se desarrollen a iniciativa de los trabajadores, y será administrada por el Comité de Empresa, presupuestándose diferenciadamente para cada Centro de trabajo. Por lo que respecta a la dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical), será administrada por el Comité de Empresa, sin que se incluyan en la misma los gastos en que incurra la comisión negociadora del Convenio Colectivo con motivo de la negociación del mismo.

#### **Artículo 49. Transporte Nocturno**

La Empresa garantizará un sistema de transporte nocturno adecuado, en el que se tendrá en cuenta fundamentalmente el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre la medianoche y las seis de la mañana. Cualquiera que sea el sistema que se adopte, la Dirección asegurará el traslado de los trabajadores que lo necesiten encuadrados en los turnos antes indicados durante las horas en que no funcionen los servicios públicos. Los destinos se fijarán en función de las necesidades de los usuarios y las secuencias podrán variarse atendiendo a los horarios de salida de los trabajadores afectados.

#### **Artículo 50. Servicio de Prevención**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con las modalidades preventivas, que se estructuran a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo PRISA, y que estará integrado por especialistas en medicina del trabajo.

Las especialidades no cubiertas por dicho Servicio de Prevención Mancomunado,





serán realizadas por Servicios de Prevención Ajenos acreditados.

El Servicio de Prevención Mancomunado, se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que incluirá lo que marque en cada caso la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De los resultados se informará el trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 51. Comités de Seguridad y Salud**

Según lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo que cuenten con plantillas superiores a 50 trabajadores.

Sobre la composición y competencias de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

### **Artículo 52. Seguro de Vida**

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección establecerá un Seguro Colectivo de Vida que se aplicará a todo el personal procedente de Diario El País que lo haya aceptado voluntariamente, y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal:

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 40.000 euros a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios:

1. De invalidez permanente total. Se garantiza el pago de 40.000 euros al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

2. De invalidez permanente absoluta. Se garantiza el pago de 40.000 euros (además de los estipulados en el punto anterior; total: 80.000 euros) al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite



para realizar cualquier trabajo lucrativo.

3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 80.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.

En cada uno de los supuestos anteriores el beneficiario podrá optar por transformar todo o parte del importe del capital de fallecimiento o invalidez en una renta temporal o vitalicia equivalente, aplicando las bases técnicas que la Compañía Aseguradora tenga vigentes en ese momento.

4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 120.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.

La prima abonable se repartirá en la proporción del 75% a cargo de la Empresa y el 25% a cargo del trabajador.

Respecto al resto de empleados de ASIP, S.L., se mantendrán las mismas condiciones en cuanto a Seguro de Vida y/o Accidentes que tuvieron a la fecha de la firma de este Convenio.

### **Artículo 53. Plan de Pensiones**

Los trabajadores de ASIP, S.L., que estén dentro de convenio y tengan más de dos años de antigüedad al inicio de cada ejercicio tendrán derecho, con efectos del 1 de enero de 2012, a adherirse al Plan de Pensiones de «Promoción Conjunta de los Ex - Empleados de Diario El País, S.L.». La Empresa realizará a cada uno de los nuevos trabajadores adheridos una aportación anual al mismo equivalente al 26,25 % del Salario Fijo Base mensual (resultante de dividir el Salario Fijo Base anual entre 14 pagas) que le corresponda. Para el personal procedente de Diario El País, S.L., la aportación anual equivaldrá al 26,25 % del Salario Fijo Base más el Complemento Personal de Convenio mensual (resultante de dividir el Salario Fijo Anual más el Complemento Personal de Convenio anual entre 14 pagas).

La Empresa también destinará al mencionado Plan de Pensiones los posibles beneficios fiscales que de él puedan derivarse.

Dicha aportación se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

En las bajas causadas antes del 31 de diciembre de cada año, la Empresa deducirá de la liquidación la parte ingresada en el Plan de Pensiones y no devengada a lo largo del ejercicio.



En 2011 se aportará a cada trabajador procedente de Diario El País, S.L., la misma cantidad que se le hubiera aportado por este concepto en 2010.

## **Capítulo IX. De la Representación de los Trabajadores**

### **Artículo 54. Comités de Empresa**

La representación de los trabajadores de ASIP, S.L., en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través del Comité de Empresa, el cual será elegido conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.

### **Artículo 55. Composición y Funciones del Comité**

1. El Comité de Empresa estará constituido por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etc.

b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.

d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el Centro de Trabajo. El Comité podrá instar de la Dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del Centro de Trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Dirección y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro o Delegado de Personal, en su caso, habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.

f) Corresponde, asimismo, al Comité de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.





El Comité de Centro deberá reunirse, como mínimo, cada 15 días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 % de los trabajadores representados. Deberán reunirse con la Dirección de la Empresa siempre que sea necesario, al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

### **Artículo 56. Garantías Sindicales**

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo sindical en cualquiera de los sindicatos legalmente reconocidos, a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones, con el límite de 20 horas al mes, que serán retribuidas.

Los miembros de los Comités de Centro, así como los delegados de las Secciones Sindicales que cuenten con representación en los Comités de Empresa o demuestren tener un índice de afiliación mínimo del 10 % de la plantilla global de la empresa, podrán justificar hasta 20 horas retribuidas al mes para atender a sus funciones representativas. En este sentido, la Empresa reconocerá dos delegados sindicales con derecho a disfrute de las citadas horas retribuidas a todas aquellas secciones sindicales que reúnan los indicados requisitos, correspondiendo un delegado al Centro de Trabajo de Madrid y otro al de Barcelona. Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus miembros; posibilidad que deberá ser notificada a la Dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de cuatro), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como mínimo por tres meses. Asimismo, los componentes de los Comités de Centro podrán obtener hasta un total de 15 días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la Empresa con la antelación mínima para poder proceder a la cobertura de su puesto si fuera necesario.

### **Artículo 57. La Asamblea de los Trabajadores**

Los trabajadores de ASIP, S.L, tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal en su caso, por las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 % de la plantilla del Centro en que hubiera de celebrarse. Dicha asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa de que se trate que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

Las personas u órganos convocantes comunicarán a la Empresa la convocatoria



con 48 horas de antelación y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada, procurándose no interferir el normal desarrollo de la producción. En caso de autorización, el tiempo empleado no será descontado.

La Empresa sólo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcida o no se hubiese afianzado el resarcimiento. En cualquier caso, el Comité peticionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

### **Artículo 58. Secciones Sindicales**

La empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales en los términos establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, pudiendo asistir los Delegados de cada Sección Sindical a las reuniones del Comité de Empresa en calidad de asesores, con voz pero sin voto.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en el artículo 60.

Las invitaciones a personas ajenas a la plantilla de ASIP, S.L., al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, podrán asistir a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

### **Artículo 59. Local Sindical**

El Comité de Empresa dispondrá de un local dotado del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 60. Derecho a la Información**

Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tabloneros de libre expresión que



existen en la Empresa. Los tablones de libre expresión se colocarán a razón de uno por planta como mínimo.

Los tablones oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa, por las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa, sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar que los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la Empresa y para circunstancias excepcionales.

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda anónima y la constitutiva de infracciones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante. La Empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

## **Capítulo X. Disposiciones Adicionales**

### **Disposición adicional primera. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por seis vocales, tres designados por los representantes del personal y otros tres por la empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Las decisiones se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Si no se llegara a acuerdo, ambas partes se someterán a lo que sobre las materias en discusión determine la jurisdicción social competente.
4. La Comisión paritaria del convenio colectivo deberá intervenir con carácter previo a la formalización de cualquier conflicto colectivo que verse sobre la interpretación o aplicación de alguna cláusula o disposición del presente convenio colectivo.

A tal efecto una vez presentada la solicitud de interpretación o aplicación de la





disposición o cláusula objeto de controversia colectiva por la parte interesada, la Comisión deberá reunirse y resolver en el plazo máximo de 7 días, contados desde la solicitud presentada, transcurrido el cual, haya dictado o no resolución, se tendrá por cumplimentado el citado trámite previo a interposición del conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio.

5. La Comisión paritaria tendrá además capacidad para intervenir en los procedimientos de consulta y/o negociación previa para la modificación de condiciones colectivas pactadas en el convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, referido a causas económicas, productivas, técnicas u organizativas. Esta intervención se producirá en los términos previstos en el indicado precepto y en la Disposición adicional cuarta del presente Convenio, siempre y cuando no se alcance un acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa dentro del citado procedimiento de modificación colectiva.

Asimismo, la Comisión paritaria del convenio intervendrá, cuando concurren los presupuestos legalmente previstos en el artículo 82.3 del ET, en el procedimiento de inaplicación temporal de las cláusulas salariales del presente Convenio colectivo, si en el indicado procedimiento de consulta y negociación previa no se ha alcanzado acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa.

La intervención de la comisión paritaria en este tipo de supuestos consistirá en realizar una función de mediación previa para tratar de llegar a un acuerdo, de manera que si no se alcanzara el mismo, las partes se someterán a un nuevo procedimiento de mediación, y arbitraje si así lo deciden, de conformidad con lo previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) de fecha 7 de febrero de 2012, publicado por el BOE de 23 de febrero.

Lo acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán eficacia jurídica vinculante, y por lo tanto, si el acuerdo se adopta en materia de discrepancia colectiva sobre interpretación o aplicación del convenio, el acuerdo tendrá valor de convenio colectivo, de conformidad con el artículo 91.4 del ET.

Si el acuerdo en el seno de la Comisión paritaria se adoptara en el procedimiento de negociación y consulta del artículo 41.6 del ET, este acuerdo tendrá el mismo valor que el acuerdo adoptado con la representación legal de los trabajadores para la modificación de condiciones colectivas previstas en el convenio que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Si el acuerdo se adoptara en el supuesto establecido en el artículo 85.3 del ET, sobre inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue, el acuerdo tendrá el mismo valor y eficacia que el adoptado con la representación legal de los trabajadores.



Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos representaciones y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen, es decir, mayoría de la representación de los trabajadores y mayoría de la representación de la empresa, de manera que no existirá acuerdo si no concurre el requisito de aprobación mayoritaria y simultánea de cada una de las dos representaciones presentes en la comisión paritaria.

### **Disposición adicional segunda. Solución extrajudicial de conflictos laborales**

Ambas partes se adhieren en este sentido al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) de fecha 7 de febrero de 2012, publicado por el BOE de 23 de febrero.

### **Disposición adicional tercera. 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 Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

### **Disposición adicional cuarta. Procedimiento para solventar las discrepancias en caso de no aplicación del régimen salarial**

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Asimismo, si concurre el supuesto establecido en el artículo 85.3 del ET para la inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue salarial y no se alcanza un acuerdo en que se concrete un régimen alternativo de salarios, la duración de este régimen salarial temporal y el programa de convergencia o recuperación del salario previsto en el convenio, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, la cual intentará alcanzar un acuerdo en el plazo de siete días. En caso de no producirse el indicado acuerdo, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, someterse a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria en este extremo se



adoptarán igualmente por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

### **Disposición final primera. Pactos Complementarios**

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco de este Convenio, que estén vigentes en la actualidad en lo que no contradigan su contenido o que puedan suscribirse en el futuro.

### **Disposición final segunda. Definición de categorías/grupos Profesionales**

Ambas partes se comprometen a definir dentro de este Convenio, las categorías/grupos profesionales que figuran en el Anexo I, con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc., que las partes consideren pertinentes.

## **ANEXO I**

**Tabla salarial 2012-2013**

Categoría/Grupo	Salario fijo base
Técnico 1	40.000
Técnico 2	37.313
Técnico 3	34.625
Técnico 4	31.938
Técnico 5	29.250
Técnico 6	26.563
Técnico 7	23.875
Técnico 8	21.888
Técnico 9	18.500

Del 1.º al 12.º mes de contrato (85 % de la categoría/grupo de incorporación).

## **ANEXO II**

### **Plan de Igualdad y Conciliación**

#### Objetivos del Plan

El presente Plan, dirigido a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, tiene establecidos los siguientes objetivos principales:



- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Medidas para la consecución de los objetivos del Plan

#### 1. Selección, admisión y contratación.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se aplicará desde el momento del acceso al empleo.

Para ello, en los procesos de selección y contratación se seguirán procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En consecuencia, las ofertas de empleo no utilizarán lenguaje sexista, y se basarán en la información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo. Asimismo las ofertas y entrevistas se circunscribirán a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Durante los años de vigencia del presente Convenio, en igualdad de condiciones de idoneidad, 50 % de las personas contratadas serán mujeres, para tratar de corregir los desequilibrios detectados en las distintas áreas de la empresa.

#### 2. Promoción y desarrollo profesional.

El principio de igualdad de trato se mantendrá asimismo a la hora de la promoción y el desarrollo profesional de los empleados.

En la promoción de los empleados se seguirán procedimientos y políticas objetivas basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, con





ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Como medida de discriminación positiva, durante la duración del presente convenio se procurará que los ascensos se ajusten conforme al siguiente criterio: con carácter general, los ascensos de las mujeres serán, al menos, proporcionales al porcentaje que representan en la plantilla.

Adicionalmente, se desarrollarán procedimientos que apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

### 3. Formación.

Se promoverán acciones formativas tendentes al desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. En concreto, se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a mujeres para potenciar el acceso de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

### 4. Medidas de conciliación.

Con el fin de conseguir una mejor compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

#### 4.1 Jornada de trabajo:

La Dirección tenderá, en la medida de lo posible, en aquellos departamentos en los que las necesidades de servicio o de producción lo permitan, ir convirtiendo las jornadas partidas en continuadas.

La empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de 8 años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.

#### 4.2 Vacaciones:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, el descanso por maternidad, o la lactancia natural, los trabajadores tendrán derecho





a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

#### 4.3 Reducción de Jornada:

Las trabajadoras durante el periodo de lactancia, podrán optar por acogerse a 1 hora diaria de ausencia del trabajo o a 1 hora de reducción de jornada durante los 10 primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Nacimientos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una y un máximo de cuatro horas. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los 14 años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento





previsto legalmente para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

#### 4.4 Permisos no retribuidos:

Por asistencia médica de hijos y ascendientes: 16 horas anuales.

#### 4.5 Suspensión del contrato:

A continuación se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

a) Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el otro progenitor podrá hacer uso del resto del periodo no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.

b) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Adopción y acogimiento: En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos



ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

d) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

e) Asimismo, los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de un año como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la Dirección, no sean contradictorias con los intereses del periódico. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la Dirección en un plazo máximo de 15 días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años. Durante este periodo, y siempre que no se realice actividad remunerada, la empresa abonará los costes mínimos de Seguridad Social.

#### 4.6 Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser informado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La compañía mantendrá en vigor el Seguro de Vida para los trabajadores que estén en excedencia para atender al cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Medidas Específicas en Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

La Empresa y el Comité de Empresa manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier tipo de acoso y/o discriminación por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado. Para salvaguardar la confidencialidad y el derecho a la intimidad, la Empresa sólo informará al Comité si así lo solicita el interesado, en dicho caso el plazo para hacerlo será de 10 días naturales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.





Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos. Con el fin de prevenir conductas que pudieran incurrir en los supuestos de este apartado se establecerán las medidas de información, sensibilización y formación que se consideren necesarias.

#### Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por dos miembros de la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso y discriminación (siempre que la persona interesada así lo autorice).

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.

Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

### **ANEXO III**

#### **Protocolo de acuerdo sobre renovación tecnológica**

##### **Capítulo I. Principios Generales**

###### **Artículo 1.**

La Empresa y los trabajadores consideran positiva la introducción de la nueva tecnología para el desarrollo industrial de ASIP, S.L.

###### **Artículo 2.**

La Empresa y los trabajadores convienen que en el proceso de renovación tecnológica se deberán respetar los legítimos intereses de los trabajadores.

###### **Artículo 3.**







En la introducción de la nueva tecnología se respetarán los acuerdos suscritos entre ASIP, S.L. y sus trabajadores, renegociándose las adaptaciones necesarias para el normal funcionamiento del sistema, de conformidad con lo acordado en el artículo 2.

#### **Artículo 4.**

Dentro del espíritu de mutuo acuerdo que preside estos principios generales, los trabajadores de ASIP, S.L., se comprometen a colaborar con la Empresa para que el proceso de cambio se efectúe con la mayor rapidez y perfección posibles.

#### **Artículo 5.**

Ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la renegociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores.

#### **Artículo 6.**

El órgano encargado de la interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de este acuerdo será la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo.

### **Capítulo II. Garantías de Empleo**

#### **Artículo 7.**

La introducción de la nueva tecnología, por sí misma, no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla actualmente. La Empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador como consecuencia directa de la introducción de la nueva tecnología. El desarrollo de esta garantía se hará en el seno de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 8.**

Las plantillas que se establezcan como consecuencia de la renovación tecnológica deberán estar cubiertas en su totalidad por trabajadores en jornada normal y no en régimen de horas extraordinarias.

### **Capítulo III. Garantías Laborales y Profesionales**

#### **Artículo 9.**

Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a:

- a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo la misma categoría/grupo y salario.





b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía.

c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador.

d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes.

e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su misma categoría/grupo que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos.

### **Artículo 10.**

Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador, si ello es posible. Cuando no lo sea, se compensarán en días de descanso. Estos cursos serán financiados íntegramente por la Empresa.

