



PLATAFORMA CONVENIO PRENSA DIARIA ESTATAL

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

III. No obstante lo anterior, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieran regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este Convenio colectivo se define como propio del Sector de Prensa Diaria. **El presente convenio regula con carácter de mínimas, las relaciones laborales en su ámbito funcional.**

Artículo 2. **Ámbito personal.**

Quitar la e)

AÑADIR PERIODISTAS COLABORADORES

Son periodistas a la pieza aquellos profesionales cuya ocupación principal y remunerada consiste en la obtención, elaboración, tratamiento y difusión de informaciones de actualidad, en cualquier formato, ya sea literario o gráfico; en virtud del encargo regular de una o varias empresas y siguiendo las instrucciones básicas de las mismas, en cualquier formato, ya sea literario o gráfico. Se entiende por regularidad la publicación de artículos, fotografías, dibujos u otras obras de interés periodístico, con una cadencia inferior a tres meses.

El trabajo de los colaboradores tiene la consideración de relación laboral de carácter especial, conforme a lo previsto en el artículo 2.1i) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se incluye “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley”. Esta relación especial podrá cubrirse por las empresas con periodistas profesionales para satisfacer las necesidades esporádicas de información sobre un tema o zona específica.

Esta relación laboral deberá formalizarse por escrito, por medio de un contrato en el que se harán constar el tipo de trabajo contratado, las directrices generales a las que se someterá el periodista, la remuneración prevista para los distintos tipos de encargo y los responsables editoriales que dirigirán su trabajo, el plazo de vigencia del contrato así como la remuneración que en el caso de la información gráfica no será inferior a 60 euros por tema.

De no proceder la relación contractual de carácter especial, el trabajo de los periodistas a la pieza estará cubierto por un contrato de obra o servicio en el que se especificará claramente la obra a realizar y el tiempo de trabajo a retribuir por la realización de la obra.



En ningún caso podrán estos colaboradores a la pieza ocupar puestos de trabajo estructurales. Si la Empresa incumpliera esta norma, el colaborador a la pieza se incorporaría como trabajador de plantilla. El número de colaboradores a la pieza no superará el 10% de los periodistas de la plantilla

Las empresas informativas no podrán exigir la exclusividad de los servicios de los periodistas a la pieza. La presencia de una cláusula de este tipo en el contrato o la exigencia de hecho de tal exclusividad comportará la existencia de una relación laboral ordinaria sometida al presente Convenio Colectivo.

Los periodistas a la pieza o colaboradores tienen los mismos derechos y deberes que el resto de los profesionales de la información afectados por el Convenio de Prensa Diaria Estatal.

Artículo 4. Vigencia y concurrencia.

II. Se quitaría el párrafo: A los efectos de alcanzar el SMG, al que se hace referencia en el artículo 34, las empresas podrán operar de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

III. El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado con carácter anual, si no es denunciado durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo. En el caso de que la mencionada denuncia no se llegase a producir, la prórroga automática del Convenio conllevará un aumento salarial para el año entrante, aplicable sobre el salario base especificado en tablas y el Complemento personal Convenio que tuviese el trabajador, coincidiendo con el IPC del año anterior.

Artículo 12. Planes de igualdad.

Se incluirán medidas de conciliación e igualdad en la Comisión de Igualdad que se incluirán dentro del Convenio.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

I. Añadir al final de las compensaciones:

- Se abonará un plus de movilidad geográfica de 300 euros mensuales

IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste **menos de 15 kilómetros a contar desde la sede de origen.....**

VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia **inferior a 15 kilómetros de la sede de origen.....**



Artículo 26.

a) Jornada.

I. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.620 horas **que se distribuyen en 36 horas semanales y 7 horas y 12 minutos diarios en un total máximo de 225 jornadas anuales** que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

III. Las Direcciones de las empresas y las Representaciones Legales de los Trabajadores se reunirán **mensualmente** a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

Artículo 28. Horario de trabajo.

I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, **cada sección o equipo de trabajo de la Redacción** de las empresas aludidas en el artículo 1 del presente Convenio.....

III, Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además....., en todo caso respetando siempre **la jornada ordinaria diaria aunque excepcionalmente su distribución sea diferente. Se respetarán** los descansos mínimos....

Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones también podrán partirse en varios periodos por acuerdo entre empresa y trabajador. En ese caso, los diversos periodos de vacaciones pueden no comprenderse en el período temporal acotado en los párrafos anteriores.

Artículo 31. Festivos.

I. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos **intersemanales** que correspondan....

II. Cuando el trabajador no puede disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de **dos días** de descanso por festivo **intersemanal** trabajado,.....

III. **Por la costumbre existente en el sector, si por causas productivas algún trabajador tenga que realizar su labor el día 24 de diciembre, 31 de diciembre o Viernes Santo se le compensará con dos días y medio de descanso, que se podrá acumular a las vacaciones anuales.**

En ningún caso.....

Artículo 32. Horas extraordinarias.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan **dentro de cada trimestre natural** de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Complementos salariales.



I. Quitar la disposición transitoria primera.

III. Se definen los siguientes...

. Nocturnidad. ... se retribuirá con el valor del Salario Mínimo de Grupo **incrementado en un 25%**.

Añadir al párrafo actual:

h) Trabajo nocturno. **Se considera que la jornada es nocturna en su totalidad si se realizan al menos tres horas dentro de la franja horaria anteriormente establecida (22:00 horas a 06:00 horas) Consecuentemente, el plus de nocturnidad se abonará por la totalidad de la jornada”.**

Salvo que la empresa y el trabajador/a hayan acordado en el contrato de trabajo la posibilidad de realizar trabajo nocturno, la empresa sólo podrá asignar al trabajador un horario tal que le convierta en trabajador/a nocturno cuando se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando la realización del trabajo sea necesariamente nocturna, sin alternativa posible por necesidades de la producción y la edición de contenidos.
- Contingencias extraordinarias de la producción, derivadas de las necesidades informativas.

Si al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo no existiera, por lo avanzado de la hora, transporte público colectivo al lugar de la prestación laboral, la empresa podrá optar entre facilitar a los trabajadores/as un medio de transporte o abonarles los gastos de desplazamiento.

. Plus de trabajo de fin de semana. Será aquel que perciban aquellos trabajadores que **trabajen el sábado o el domingo....**

Se cobrará desde el primer día de fin de semana trabajado.

Las cantidades a las que se hace referencia se verán incrementadas durante los años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el SMG, **tomando como base el plus de trabajo dominical correspondiente al año 2010**

El Complemento Personal de Convenio y los complementos de mayor calidad y/o cantidad no serán compensables, ni absorbibles y tendrán el mismo incremento que el acordado en el convenio.

Artículo 37. Incremento salarial.

2011: IPC real del año anterior.

2012: IPC real del año anterior más 1%

Artículo 39. Gastos y kilometraje.

Como mínimo será el tope fiscal marcado.

Añadir artículo sobre dietas.

Cuando, por razón de la actividad laboral, el/la trabajador/a hubiera de permanecer fuera de su centro de trabajo y esta circunstancia le impidiera efectuar las comidas y/o la pernoctación en su domicilio, la empresa vendrá obligada a proporcionar al/la desplazado/a alojamiento y manutención o proveerle, con anterioridad al desplazamiento, de una cantidad nunca inferior a 100 /día, suma de 15, 20 y 65 correspondientes a comida, cena y alojamiento con desayuno, respectivamente (que será regularizada, en más o en menos, al cese del desplazamiento, mediante la entrega de las facturas debidas a dichos gastos). A la mencionada cantidad habrá de sumarse, para sufragar los inevitables gastos que la situación de desplazado/a conlleva, la cantidad de 40 €/día.

En todo caso procederá el pago de dietas en los casos y términos siguientes:

- **COMIDA:** cuando la actividad laboral impida la comida en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 13 y las 16 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.
- **CENA:** cuando la actividad laboral impida la cena en el domicilio propio en la banda horaria comprendida entre las 21 y las 24 horas, salvo que este período esté incluido dentro del horario de trabajo habitual.
- **PERNOCTACIÓN:** cuando la actividad laboral impida el regreso al domicilio propio antes de las 24 horas.

En desplazamientos internacionales se duplicarán todas las cantidades anteriormente relacionadas.

Estos suplidos son independientes del obligado abono de las horas extras que se pudieran generar, una vez que la duración del trabajo supere la jornada laboral.

El alojamiento por desplazamiento se realizará en hotel de una categoría mínima de tres estrellas y en habitación individual.

De comprobarse por la empresa, a indicación del trabajador, que en la zona de prestación del servicio no hay disponibilidad de alojamiento por el precio máximo anteriormente establecido, se abonará el coste del hotel disponible.

Añadir artículo Plus de distancia y transporte.

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada, por los importes que se detallan a continuación:

Año 2011: 70 euros mensuales.

Año 2012: 74 euros mensuales.

Artículo 40. Licencias retribuidas.

a) **Dieciocho** días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada, independientemente de su orientación sexual.

b) dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que requiera hospitalización **ambulatoria** o fallecimiento de parientes hasta el



segundo grado de consanguinidad. **Este permiso se podrá disfrutar en fecha diferente al ingreso hospitalario o se le haya diagnosticado reposo domiciliario.** Cuando con....

d) Un día por traslado de domicilio habitual. Cuando el mismo implique un cambio de provincia o un desplazamiento de más de **50 kilómetros**, serán dos días.

h) Hasta 4 horas de la jornada laboral para el propio trabajador cuando acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, padres y pareja (incluidas las de hecho). Ampliable hasta a una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población donde radica su centro de trabajo. Para el resto de familiares, hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad, se considerarán horas recuperables.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de **100 km**, entre....

Artículo 46. Horas sindicales y **asambleas**
El crédito de horas....

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán del crédito horario necesario dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 67. Incapacidad temporal/**Capacidad disminuida.**

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

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

El 100 por 100 del SMG y CPC en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos de enfermedad común **y accidente no laboral.**

Artículo 69. Seguro de vida y accidentes

I. Las empresas contratarán anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de vida y accidentes que se concreta en un capital de 42.000 euros por persona, ya sea por fallecimiento o invalidez permanente.

Disposición adicional cuarta. Garantías procesales.

Todos los gastos ocasionados o derivados de la defensa jurídica en el supuesto de detención o procesamiento de trabajadores de plantilla serán a cargo de las empresas



en aquellos casos en que se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados por las Empresas y/o autorizada su publicación por las mismas.

Así mismo, las indemnizaciones civiles a las que puedan ser condenados los trabajadores o las Empresas, como responsable civil subsidiaria y como consecuencia de los trabajos periodísticos acotados en el párrafo anterior, serán satisfechas por la empresa.

Se exceptuarán de lo anterior todos aquellos casos en que la obtención de la noticia derive de la comisión de actos ilegales por parte del trabajador, así declarados por sentencia firme.

En los casos en que se produjeran faltas de asistencia al trabajo por causa derivadas de los referidos procedimientos judiciales (detención, práctica de pruebas, prisión, condena, desterramiento y similares) se mantendrán los sueldos y el puesto de trabajo. Los gastos de defensa jurídica referidos anteriormente correrán a cargo de la Empresa aunque el trabajador haya cesado en la misma, siempre que el hecho causante haya tenido lugar en el ejercicio de su profesión y al servicio de las Empresas. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que el redactor no se presente (sin motivo que lo justifique) a una citación judicial o no acepte la dirección letrada que designe la Empresa en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación.

Disposición adicional quinta. Area Redacción/Informativa.

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información. Para todo lo concerniente a este apartado, el presente Convenio se regirá por la Cláusula de Conciencia de los profesionales de la información estipulada en la Ley Orgánica 2/1997 de 19 de junio.

Disposición adicional sexta. Estudiantes becarios y contratos formativos

Los programas de cooperación formativa con universidades y escuelas profesionales se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio no podrán exceder de cuatro meses. Se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de dedicación de cuatro horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y periodo de vacaciones.

El número de becarios no podrá superar el 10% de la plantilla del medio.



Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores por alumnos becarios. Igualmente se establece un máximo de 400 horas de asistencia a la empresa dentro del curso académico.

Además del importe de la beca, que se pactará entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, los estudiantes becarios deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte, la comida (si así procediera por su actividad o por permanecer fuera de su ciudad de residencia), así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa. Esta compensación también se pactará entre la empresa y la representación de los trabajadores.

La regulación de prácticas de estudiantes becarios contenida en este convenio es básica en el sector, sin perjuicio de la aplicación de la normativa de derecho necesario o no disponible.

El número de contratos en prácticas y para la formación (art. 11 ET) no podrán representar en ningún momento más del 5% del total de la contratación laboral en la empresa.

La disposición transitoria quinta será la primera. La sexta hay que hacer un estudio y ver cuántos Estatutos de Redacción se han elaborado y será la segunda. La séptima será la tercera.

Se creará una Comisión de Igualdad.