



Convenio Colectivo Revistas y Publicaciones Periódicas (Antes Prensa No Diaria)

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99010555011996	ACTUALIZACIÓN	2025/05/16
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 118 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-revistas-y-publicaciones-periodicas-antes-prensa-no-diaria/		

Resumen

Convenio Colectivo Revistas y Publicaciones Periódicas (Antes Prensa No Diaria). Última actualización a: 16-05-2025 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 118 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 16 - Jueves 19 de enero de 2023)

Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024.

Visto el texto del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (antes nacional de prensa no diaria) -Código de convenio n.º: 99010555011996-, que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 2022, de una parte por la Asociación de Revistas de Información (ARI) y el Club Abierto de Editores (CLABE) en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CCOO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:



Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 9 de enero de 2023.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS 2022-2024

CAPÍTULO I Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en Empresas tradicionalmente denominadas de Prensa no Diaria y que actualmente comprende a las empresas dedicadas a la edición de revistas y publicaciones periódicas de información general, actualidad o especializadas, en papel o en digital. Quedan expresamente excluidas de este Convenio Colectivo las empresas que actualmente aplican el Convenio Colectivo de Prensa Diaria.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos las personas trabajadoras que presten servicios en las Empresas definidas por el artículo 1, cualesquiera que sean las funciones que realicen. Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de Alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente que mantengan una relación continua.

Artículo 3. Ámbito normativo.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.



Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 5. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2022, sea cual fuera su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. Denuncia.

I. El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

II. Denunciado el Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo, como obligatorio, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 7. Indivisibilidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba la persona trabajadora, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute la persona trabajadora, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio. Según el artículo 83 y el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores los convenios colectivos de empresa no podrán establecer salarios inferiores, en su totalidad, a los pactados en el presente convenio sectorial.



CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 10. Organización y dirección del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa.

Los representantes de las personas trabajadoras colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De igual manera los representantes de las personas trabajadoras serán informados por la Dirección de la Empresa, y deberán emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones tal y como recoge el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores:

- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 11. Formación profesional.

Las Empresas velarán, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que la persona trabajadora justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, la representación de las mismas participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Artículo 12. Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1 de febrero de 2006 (BOE 27 de marzo de 2006), o norma que lo sustituya, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.



Artículo 13. Modificaciones tecnológicas.

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de las personas trabajadoras o Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a las personas trabajadoras que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

CAPÍTULO III Contratación, ingreso y cese

Artículo 14. Contratación e ingreso.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio que prevalezca la estabilidad en el empleo.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, con las siguientes determinaciones:

A) Contrato indefinido.

Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso de la persona trabajadora se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba será de 6 meses.

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas.

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

B) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa.

La duración de este contrato no podrá superar los doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera celebrado con una duración inicial inferior a doce meses, podrá prorrogarse una única vez hasta alcanzar la duración total estipulada en el presente convenio

C) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsibles.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción



ocasionales, previsibles y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

D) Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

E) Contratos formativos.

a) Contrato de formación en alternancia.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con lo provisto en el art. 11.2.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 80% respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. Estudiantes becarios/as.

Las prácticas que realicen los/las estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente del/ de la estudiante o Fundación coordinadora de estas prácticas.

En caso de que dicho convenio no lo regule, estas prácticas no podrán exceder de cinco meses, se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y período de vacaciones.

El número de becarios/as nunca podrá exceder del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Los/las estudiantes becarios/as deberán percibir como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa. La cotización por estos/as estudiantes será según la legislación vigente.

En cualquier caso el presente convenio colectivo se regirá por lo que se establezca el Estatuto del Becario/a o normativa de aplicación específica.

Artículo 16. Trabajo a distancia.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en el domicilio designado, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia, así como la normativa vigente al respecto. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las que prestan sus servicios en el centro de trabajo



de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. La persona teletrabajadora debe garantizar que cuenta con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto.

La compensación de gastos se fijará atendiendo al tanto por ciento de la jornada que se desarrolle a distancia y al plus de transporte percibido por la persona trabajadora, o bien a lo que establezcan las partes en el acuerdo privado.

Las personas trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el presente Convenio. A estos efectos dichas personas trabajadoras deberán estar adscritas a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Artículo 17. Derecho a la desconexión digital.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, es oportuno garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Las empresas están obligadas a respetar la vida privada de su personal independientemente de que esté adscrito a la modalidad de teletrabajo o no. Así, las personas trabajadoras no podrán ser molestadas fuera de sus horarios asignados.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido será de especial relevancia la aplicación a lo referido en los artículos 87, 88, 89 y 90, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos fuera del ámbito laboral.

- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización fuera del ámbito laboral.

1. Las empresas garantizarán a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en el apartado quinto de este artículo.

2. Las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral



establecida.

3. Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. En este sentido la programación de reuniones de trabajo se establecerá en consecuencia con los horarios laborales.

4. Las partes reconocen la desconexión digital como un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras. Así, las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital no se aplicarán en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor.

5. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza.

Artículo 18. Cobertura de vacantes y promoción interna.

La Empresa definirá los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento. Cada vez que se produzca una vacante, excepto las de libre designación que corresponden a los grupos profesionales uno y dos, la Empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:

- a) La Empresa tendrá la obligación de informar a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.
- b) Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren para ocuparlas.
- c) El personal indefinido de la plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes estructurales que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos a través de una prueba de aptitud, experiencia y competencias exigidas para ocupar dicha vacante.
- d) En caso de no quedar cubierto el puesto vacante internamente se comunicará a la RLPT con una antelación de 7 días naturales antes de la incorporación de la nueva persona trabajadora.

Artículo 19. Periodos de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos/as Titulados/as, ni de dos meses para los demás personas trabajadoras, excepto para las no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente de la persona trabajadora.



Artículo 20. Cese voluntario.

Cuando la persona trabajadora cause baja voluntaria al servicio de la Empresa, la misma está obligada a abonarla la liquidación el mismo día del cese en su relación laboral.

Por su parte, las personas trabajadoras deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal Técnico Titulado, un mes; resto de las personas trabajadoras, 15 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

Artículo 21. Jubilación obligatoria.

Constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para los editores de publicaciones todos aquéllos referidos tanto a la calidad como a la mayor estabilidad. Las partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que fije la ley, y ello siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que «no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia».

La presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

CAPÍTULO IV Movilidad geográfica y funcional

Artículo 22. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.

Cuando, por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, las Empresas pretendan el traslado de una persona trabajadora, un grupo de personas trabajadoras o de la



totalidad de la plantilla, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en cuanto a su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona trabajadora interesada, previa aceptación de la Empresa, las condiciones del traslado se pactarán entre las partes.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma Empresa, área de actividad y grupo profesional con destinos en localidades distintas, nacionales o internacionales, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 23. Movilidad funcional.

La Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar tareas de distinta naturaleza a la de su actividad profesional, teniendo como límite lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24. Trabajos de grupo profesional superior.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán realizar trabajos del grupo profesional inmediatamente superior dentro de su área de actividad, bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otras personas trabajadoras en situación de IT, vacaciones, licencias o excedencias.

La duración de estos trabajos no podrá superar un período de seis meses en un año, salvo en el caso de sustitución por IT por enfermedad o accidente, que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación de grupo profesional superior, las personas trabajadoras que la realicen percibirán las retribuciones integras del puesto de trabajo que desempeñen, sin que, en caso alguno, las diferencias retributivas que se produzcan puedan absorberse por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos retributivos.

Cuando se lleven a cabo trabajos de un grupo profesional superior, durante un período de tiempo mayor que el señalado en los párrafos anteriores, se producirá automáticamente la consolidación del ascenso profesional y económico de la persona trabajadora.

Artículo 25. Trabajos de grupo profesional inferior.

Por necesidades justificadas por la Empresa, y previa notificación por escrito a la representación sindical, se podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones de un grupo profesional inmediatamente inferior al que esté adscrito, siempre que sea dentro de su área de actividad, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen.



Salvo casos excepcionales, en los que deberán estar de acuerdo los representantes de las personas trabajadoras, esta situación no podrá prolongarse durante más de un mes, con el fin de no perjudicar la formación profesional de la persona trabajadora.

Asimismo, la Empresa no podrá reiterar la realización de trabajos de calificación profesional inferior a una misma persona trabajadora en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino de la persona trabajadora, a un grupo profesional inferior, tuviera su origen a petición de la propia persona trabajadora, se asignará a esta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 26. Límites y garantías en la movilidad funcional.

Los límites para la movilidad funcional quedan conformados por la idoneidad profesional. Se entiende que existe idoneidad profesional cuando la capacidad para la nueva tarea se desprenda de la antes realizada, o cuando la persona trabajadora tenga el nivel de formación y experiencia requeridos. En caso de no concurrir estas circunstancias, la Empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación para el nuevo puesto, exigida en sus correspondientes definiciones de grupo y actividad profesional descritas en el artículo 28 del presente convenio.

La formación no reglada exigible para el desarrollo de cualquier actividad profesional será diseñada por la Empresa, que deberá informar de su plan de capacitación a los representantes de las personas trabajadoras.

No se podrá invocar, como causa de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional de cualquier tipo.

Artículo 27. Personas trabajadoras con diversidad funcional.

A las personas trabajadoras 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 intentará garantizar un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

En esta situación, las personas trabajadoras 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.

CAPÍTULO V Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 28. Clasificación profesional.

1. Principios generales.



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

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y actividades profesionales.

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

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: titulaciones, aptitudes y actividades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. Éstas, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritas a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

3. Áreas de actividad: Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional. Son las siguientes:

3.1 Área de Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, incluida la transmisión por medios electrónicos.

3.2 Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales: Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

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

Esta distribución profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los puestos de trabajo y actividades profesionales vigentes a 30 de junio de 2004 se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Desde el momento en que exista en una empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerada, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente labor, tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo profesional 1:



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

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 1: Director/a: Ejerce labores de dirección, organización, coordinación, planificación, control y supervisión de las actividades propias de su publicación o área de gestión.

- Grupo profesional 2:

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

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

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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

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

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 2: Subdirector/a: Bajo la supervisión de su director/a de área o departamento, contribuye a la realización de las funciones propias de éste y le sustituye en su ausencia.

Director/a de Sección (diseño gráfico, moda, belleza...): Bajo la supervisión y en coordinación con el/la director/a y subdirector/a de la publicación, decide los contenidos de su sección, planifica las actividades de la misma y coordina el trabajo de las personas a su cargo.

Nivel Salarial 3: Redactor/a Jefe/a: En dependencia del director/a y subdirector/a de la publicación, coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción, realiza un trabajo literario de responsabilidad (titulación, revisión de textos) y sirve de enlace entre colaboradores/as, redacción y dirección de la publicación.

Nivel Salarial 4: Jefe/a de Sección (jefe/a de reportajes, cierre, edición, diseño gráfico, documentación, edición



gráfica, informática, publicidad, marketing, administración...): Bajo la supervisión de su superior inmediato, organiza y supervisa las tareas del equipo a su cargo, si lo tuviese, o ejecuta las tareas de jefatura propias de su sección.

- Grupo profesional 3:

Criterios Generales: Funciones: Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

Formación: Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional adecuada.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 5: Redactor/a: Redacta, edita, revisa y titula textos bajo la supervisión y en coordinación con sus superiores. Elabora los contenidos de la publicación en el área que tenga asignada.

Analista: Diseña, según instrucciones de su jefe/a de departamento, los programas informáticos y otros recursos de software necesarios para el mejor desarrollo de las tareas redaccionales y de gestión administrativa de la empresa. Realiza los cálculos necesarios para facilitar la tarea de desarrollo del software al programador/a, teniendo en cuenta la búsqueda de programas de estructuras de diálogo.

Nivel Salarial 6: Corrector/a de Estilo/Edición: Lleva a cabo la revisión del contenido editorial de las páginas y la corrección de estilo y ortotipográfica de los textos.

Estilista: Selecciona los materiales (ropa, complementos, objetos de decoración) y planifica la infraestructura necesaria para la realización de las producciones gráficas de la publicación.

Documentalista: Se encarga de la recepción, clasificación y archivo de la información específica del departamento registrada en cualquier tipo de soporte, de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Su trabajo incluye el mantenimiento de bases de datos documentales internas y el manejo de bases de datos externas.

- Grupo profesional 4:

Criterios Generales: Funciones: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

Formación: Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 7: Diseñador/a Gráfico/a: Elabora el diseño gráfico de la publicación en lo referente a la optimización de la composición de la página, siguiendo los criterios marcados por el director/a de arte y el jefe/a de diseño gráfico. Realiza la maquetación desde la recepción del material (fotos, textos) hasta la entrega de las páginas para su producción e impresión.

Fotógrafo/a: Realiza fotografías para elaborar los reportajes de la publicación y supervisa su correcto revelado y entrega al editor/a gráfico/a.

Retocadores/as de Imágenes Digitales: Quienes realizan los retoques o los montajes necesarios de las



fotografías o imágenes previamente digitalizadas que se reciben en la Redacción, bajo las pautas del director/a de arte, jefe/a de diseño gráfico o diseñadores/as.

Programador/a Informático/a: Desarrolla, según instrucciones del analista, los comandos informáticos necesarios para que los programas u otros recursos de software cumplan con las necesidades del departamento.

Promotor/a de Publicidad: Realiza las tareas de captación de clientes para inserciones publicitarias, así como de recepción, seguimiento y control de materiales para su publicación.

Coordinador/a de Publicidad: Reserva espacios publicitarios y coordina su ubicación con los/las responsables de la redacción.

Oficial Administrativo/a: Realiza tareas estadísticas y contables que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros complejos y redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite.

- Grupo profesional 5:

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

Formación: Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 8: Ayudante de Sección (redacción, diseño gráfico, informática...): Realiza tareas complementarias propias del área o sección a la que está asignado.

Escanista: Escanea y retoca las fotos que recibe el equipo de diseño gráfico, bajo las pautas de los/las diseñadores/as, jefes/as de diseño y directores/as de arte.

Secretario/a: Asiste al director/a y jefes/as intermedios para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de éstos, así como a los componentes de su sección o departamento.

- Grupo profesional 6:

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

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a E.S.O. o Formación Profesional de Grado Elemental, complementada profesionalmente con una formación específica de grado medio o con experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 9: Telefonista: Atiende y distribuye internamente las llamadas telefónicas procedentes del exterior. Asiste en el control de la gestión telefónica por ordenador.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que, según directrices de sus superiores, realiza operaciones administrativas simples: tareas de facturación, gestión de archivos...



Almacenero/a: Lleva a cabo tareas de registro y ordenación de la paquetería

Repartidor/a: Carga, traslada y distribuye interna o externamente los productos de la empresa.

Conductor/a: Provisto/a del permiso de circulación de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos para realizar tareas relativas a la producción y distribución editorial.

Personal de recepción: Realiza tareas de recepción de personas y objetos en el ámbito del centro de trabajo.

Artículo 29. Tablas de equivalencias.

A los efectos de facilitar la identificación de grupos profesionales y actividades, se ha configurado una tabla de equivalencias categorías- grupos profesionales-niveles salariales, adjunta en el Anexo 4.

CAPÍTULO VI Tiempo de trabajo

Artículo 30. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 31. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio al 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de 35 horas a la semana excepto pacto con los representantes de las personas trabajadoras. Corresponde a las empresas y los representantes de las personas trabajadoras fijar en el calendario laboral cómo se distribuyen en el resto de año las horas no realizadas durante estos meses. También podrá pactarse entre las empresas y las personas trabajadoras que dicha jornada continuada se realice durante más meses del año, así como que pueda ser inferior al periodo que marca este Convenio.

La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos.

A partir de la vigencia del presente convenio, las Empresas abonarán 9,00 euros en el año 2022, 9,50 euros en el año 2023 y 10,00 euros en el año 2024, en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a las personas trabajadoras que la tuvieran continuada. De igual manera las Empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a las personas trabajadoras la cantidad de 9,00 euros en el año 2022, 9,50 euros en el año 2023 y 10,00 euros en el año 2024 diarios, en concepto de ayuda de comida o, caso



contrario, les concederán un descanso para comer de dos horas y media. Si la persona trabajadora, o las personas trabajadoras, renunciaran a ese período de descanso, para disfrutar de otro de menor duración a su conveniencia, no tendrá derecho a percibir la ayuda de comida.

Igualmente, las Empresas que tengan establecida la jornada partida y que a la firma del presente Convenio sus personas trabajadoras ya vinieran percibiendo la ayuda de comida, podrán pactar con la representación legal de las personas trabajadoras la duración del horario de comida, manteniendo en todo caso, y sólo para quienes lo vinieran percibiendo, la ayuda económica que fija el Convenio, o la superior que se abone en la Empresa que se trate.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente.

Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida.

Artículo 32. Registro Diario de la Jornada.

De conformidad con lo establecido legalmente, las empresas garantizarán un registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. La organización y documentación del registro de jornada deberá respetar obligatoriamente los siguientes mínimos, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan acordarse en el seno de cada empresa:

- a) El registro deberá formalizarse diariamente e incluirá el momento de inicio y finalización de la jornada y, en su caso, las pausas o interrupciones de la jornada partida.
- b) El registro se formalizará mediante un sistema fiable que garantice la intervención personal de la persona trabajadora en la consignación de las horas de inicio y finalización de su jornada de trabajo y no permita su manipulación o alteración posterior.
- c) El deber de registro diario de jornada será también exigible en aquellos trabajos que no se presten en el centro habitual o que tengan una jornada variable a lo largo de la semana.
- d) El sistema de registro deberá respetar en todo momento el derecho a la intimidad, así como el resto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán conservar los soportes de registro de jornada durante cuatro años. Dichos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, los representantes legales de las personas trabajadoras y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo. Las personas trabajadoras podrán acceder a sus datos previa solicitud por escrito al responsable del registro.

La RLPT podrá acceder al registro de jornada de todos sus representados y representadas mediante el mismo



sistema.

El deber de registro de la jornada no exime a las empresas de su obligación de documentar de manera individualizada y diferenciada las horas extraordinarias que realice cada trabajador o trabajadora. Las horas extraordinarias se registrarán diariamente y se totalizarán mensualmente. El informe de horas extraordinarias se facilitará a la RLPT previa solicitud.

Artículo 33. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y los delegados/as de las personas trabajadoras.

Si por cualquier causa, la Empresa dispone para el disfrute de las vacaciones, fecha distinta a las acordadas en este convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones. Si el cambio de fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias de la persona trabajadora, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones, en domingo, festivo, ni en día que coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII Permisos, licencias y excedencias

Artículo 34. Permisos.

La persona trabajadora, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días en caso de fallecimiento de padres, hijos y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Anexo 4.
- Cuatro días en caso de enfermedad grave de padres, hijos y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Anexo 4.
- Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Anexo 4.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Tres días al año en caso de traslado de domicilio habitual.
- Tres días al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación y sin necesidad de justificación posterior.



- Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/hija.

En el supuesto de parto, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor.

En caso de adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

Para el permiso por nacimiento y cuidado del menor será de aplicación el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, ambos progenitores/as tendrán derecho a la suspensión del contrato, en virtud del artículo 48 del ET.

Transcurridas las primeras seis semanas, las diez semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o de forma interrumpida hasta que el hijo/a cumpla 12 meses o dentro de los primeros doce meses a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El disfrute de las diez semanas referidas podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada y deberá comunicarse con 15 días de antelación a la empresa.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo y en los casos de hijos con diversidad funcional (Artículo 48.6 ET), obligatoriamente el disfrute es compartido, de manera que 1 semana será para cada uno de los progenitores.

En el caso de la ampliación del permiso prevista en el caso de hijos neonatos u hospitalizados tras nacer durante un periodo mínimo de 7 días (hasta un máximo de 13 semanas adicionales; artículo 48.4 ET), el disfrute de estos periodos lo podrá ejercer cualquiera de los progenitores.

Las personas trabajadoras en situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor podrán unir las vacaciones al periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor, pudiendo en estos casos prolongarse su



disfrute al año posterior al que corresponde.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de permiso por nacimiento un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio del permiso por nacimiento, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 36. Acumulación de lactancia.

Como establece el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras podrán sustituir con carácter voluntario el permiso habitual, 1 hora diaria en medio de la jornada o 1/2 hora diaria al inicio o final de la misma, por un permiso de 14 jornadas laborables que se acumularán a su permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 37. Trabajo penoso o peligroso para el embarazo.

La mujer embarazada o en periodo de lactancia, en caso de desarrollar un trabajo declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su salud, la de su feto o bebé se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en la materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud en el trabajo.

Tendrán preferencia para ocupar, sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo. En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizar esta permuta, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Artículo 38. Guarda legal.

La persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.



Artículo 39. Licencias.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar, y su autorización será discrecional por parte de la Empresa en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año, ni repetirse durante dos años consecutivos.

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

Artículo 40. Excedencia por nacimiento y cuidado del menor.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos, darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la incorporación automática de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional.

El período en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 41. Excedencia forzosa.

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

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

La reincorporación de la persona trabajadora deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la finalización de la situación que dio lugar a la excedencia.

Artículo 42. Excedencia voluntaria.

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año



de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior de cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por la persona trabajadora de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá la persona trabajadora renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria, no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y la persona trabajadora excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes.

En caso de que alguna persona trabajadora en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestad de la Empresa, ampliarla por igual período a solicitud de la persona trabajadora.

Artículo 43. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO VIII Condiciones económicas

Artículo 44. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 45. Salario.

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe la persona trabajadora por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional y nivel salarial, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.



Artículo 46. Complemento ad personam.

El complemento ad personam que tengan consolidado las personas trabajadoras en compensación del suprimido plus de antigüedad, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente el salario base en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 47. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por la persona trabajadora es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece para cada grupo profesional y nivel salarial en las tablas salariales anexas.

Previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada las horas extraordinarias se podrán compensar, por un tiempo de descanso de al menos 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

Artículo 48. Plus de libre disposición.

El personal de Redacción que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá, en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas.

La aceptación de este plus será voluntaria para la persona trabajadora. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Este plus compensa estar a disposición de las necesidades de la redacción sin que suponga prolongación de la jornada ni distribución irregular de la misma. Atenderá a alteraciones horarias motivadas por imprevistos informativos.

Artículo 49. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados percibirán un «Plus de titularidad» por importe de 597,55 euros anuales en 2022, 606,51 euros anuales en 2023 y 615,61 euros anuales en 2024.

Artículo 50. 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, según las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas. Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias. Este plus equivale a la compensación por teletrabajo y se cobrará en caso de



trabajo presencial, por plus de transporte, o en caso de teletrabajo, por compensación de teletrabajo, sin perjuicio de acuerdos de empresa o privados entre las partes. El plus será de 698,07 euros anuales en 2022, 708,54 euros anuales en 2023, 719,17 euros anuales en 2024.

Artículo 51. Desgaste de material.

Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus personas trabajadoras, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía no podrá ser inferior a 84,81 euros mensuales. En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de equipos.

Artículo 52. Pago.

El salario deberá ser satisfecho por meses. El retraso en el pago de los salarios, que sea imputable a la Empresa dará derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculando el 10% anual desde la fecha que debería haber sido abonado.

Artículo 53. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 50% de su salario mensual o de las pagas extraordinarias.

Artículo 54. No discriminación por sexo o nacionalidad.

Se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

Artículo 55. Aumentos salariales.

Las partes acuerdan incrementos salariales para los años 2022, 2023 y 2024 según se detallan en las tablas salariales anexas.

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.



Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a las personas trabajadoras eventuales, interinas o contratadas por tiempo determinado.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad o constitución de pareja de hecho cuyo importe queda establecido en 268 euros para el año 2022, 272 euros para el año 2023 y 276 euros para el año 2024.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de natalidad por cada hijo nacido o adoptado, cuyo importe queda establecido en 356 euros para el año 2022, 362 euros para el año 2023 y 367 euros para el año 2024.

Toda persona que se jubile percibirá por parte de la Empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución mensual de su salario, incluidos todos los conceptos.

Artículo 57. Dietas.

Cuando por razones de trabajo la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de la provincia y pasar al menos una noche fuera del lugar de residencia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje 93 euros diarios dentro de España y 185 euros en el extranjero.

Cuando la dieta fijada para el extranjero no alcance a cubrir los gastos realizados por la persona trabajadora, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, y la persona trabajadora no esté recibiendo ayuda de comida, la Empresa abonará por comida, 21,50 euros.

Las Empresas abonarán a las personas trabajadoras que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,32 euros por kilómetro durante la vigencia del Convenio, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición de la persona trabajadora un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán en un 40%.

Artículo 58. Incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal y mientras la persona trabajadora esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario Convenio.



Artículo 59. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior será de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores para la inaplicación de las condiciones de este Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

CAPÍTULO IX Salud laboral

Artículo 60. Salud laboral.

Las Empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de los reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Todas las Empresas constituirán el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

Artículo 61. Peligrosidad.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente.
- b) Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Salud Laboral. Sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la Empresa, a los representantes legales de las personas trabajadoras y al Comité de Salud Laboral.

Artículo 62. Prevención de riesgos laborales.

El/la empresario/a deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 d) y 19 del Estatuto de los trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de las personas trabajadoras a una eficaz protección.



Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

Las Empresas afectadas por el presente convenio pondrán especial atención a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. Esta vigilancia se realizará de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, punto 3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 64. Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a las personas trabajadoras.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en este tipo de puesto pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

Las personas trabajadoras que presten servicios en videoterminales o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo 65. Ropa de trabajo.

Toda persona trabajadora que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la Empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la Empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos la persona trabajadora lo

quiera.

CAPÍTULO X Derechos sindicales

Artículo 66. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las Empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, en cada centro de trabajo, será como mínimo de veinticinco horas para empresas de más de 60 personas trabajadoras y de 20 horas para empresas de menos de 60 empleados/as. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso los Delegados/as de Personal, podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

Artículo 67. Comités europeos.

En aplicación de la Directiva 94/95 CE del Consejo del 22 de septiembre de 1994 sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarían de la misma protección que los demás representantes de las personas trabajadoras, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones, no solo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

Artículo 68. Comités intercentros.

Las Empresas afectadas por este Convenio que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia o en otro punto cualquiera del territorio español, podrán constituir Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Estos Comités Intercentros, mantendrán al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa, en la que:

- a) Será informado de la evolución del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones, y la evolución probable del empleo en la Empresa, sobre la situación contable, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
- b) Serán informados con carácter previo a su ejercicio y cuando se refiera a uno o varios centros de trabajo,



sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa, procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa y sobre cualquier modificación en la actividad empresarial.

c) El Comité Intercentros, podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar o debatir juntamente con los Comités de Empresa.

Los Comités Intercentros tendrán al menos, las mismas competencias que los Comités de Centro, establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

Artículo 69. Asamblea de personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de 5 horas anuales dentro de la jornada de trabajo.

Podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales legalmente constituidas o un tercio de las personas trabajadoras de la Empresa.

Artículo 70. Horas sindicales.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

Artículo 71. Derecho a sindicarse.

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 72. Secciones sindicales y reuniones.

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.



Artículo 73. Secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados/as de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 74. Cargos de nivel superior.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 75. Comisión negociadora de convenios colectivos.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 76. Delegados/as sindicales.

Los sindicatos que tengan la condición de mayoritarios a nivel nacional y autonómico podrán constituir secciones sindicales y estarán representados a todos los efectos por Delegados/as Sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la Empresa y centro de trabajo.

Artículo 77. Número de delegados/as sindicales.

El número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:



De 250 a 750 personas trabajadoras: 1.

De 751 a 2.000 personas trabajadoras: 2.

De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un/a solo/a Delegado/a Sindical.

Artículo 78. Funciones y derechos de los delegados/as sindicales.

La función de los delegados/as sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quien representan.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 79. Locales sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 80. Cuotas sindicales.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados/as a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.



Artículo 81. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XI Faltas y sanciones

Artículo 82. Faltas y sanciones.

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven



perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Simular la presencia de otro/a empleado/a fichando o firmando por él/ella la entrada o la salida del trabajo.

f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.

g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.

i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.

j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.

k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.

m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.

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

e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

g) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este convenio o cuando se estime concurrencia desleal, sin autorización expresa de la empresa.

h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los



jefe/as o familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

l) Acoso moral-psicológico, acoso sexual y acoso por razón de género.

m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado/a de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de las personas trabajadoras. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las faltas leves prescribirán a los 10 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 la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Despido.

Disposición adicional primera. Equiparación matrimonios y parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Disposición adicional segunda. Principio de igualdad.

Las partes firmantes de este convenio muestran su compromiso firme con la igualdad.

Todas las empresas a las que se aplica este convenio colectivo y estén obligadas o consideren oportuno realizar e implantar Planes de Igualdad, lo harán siempre respetando la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación, RDL



12/2020 de 31 de marzo de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, RDL 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y RDL 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Mujeres y Hombres).

Asimismo, deberán adaptar los Planes de Igualdad a los cambios legislativos que se vayan sucediendo.

Disposición adicional tercera. Víctimas de violencia de género.

En todo lo relacionado con este asunto, las Empresas se ajustarán a lo que dispone el ordenamiento jurídico y la legislación vigente.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Disposición adicional cuarta. Personal de redacción.

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.

Disposición final primera. Comisión mixta paritaria.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los trabajadores. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un/a asesor/a por cada una de las partes.

Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en la disposición final segunda del presente Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (ARI), sitos en la Plaza Carlos Trías Bertrán, 4, 28020 Madrid.

Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de Igualdad y Conciliación en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de



marzo; para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán con el máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de las personas trabajadoras.

Desarrollará iniciativas conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Empleo vigente en cada año de duración del presente Convenio.

Así mismo, asumirá aquellas otras funciones y competencias recogidas en la legislación.

Disposición final segunda. Adhesión a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

Disposición final tercera.

El presente Convenio se concierta entre las Centrales Sindicales CCOO Y UGT, en representación de las personas trabajadoras, y la Asociación de Revistas de Información (ARI) y el Club Abierto de Editores (CLABE), en representación de las Empresas Editoras de Revistas y Publicaciones Periódicas. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

Disposición final cuarta.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en Empresas tradicionalmente denominadas de Prensa no Diaria y que actualmente comprende a las empresas dedicadas a la edición de revistas y publicaciones periódicas de información general, actualidad o especializadas, en papel o en digital. Quedan expresamente excluidas las empresas que actualmente aplican el Convenio Colectivo de Prensa Diaria.

ANEXO 1.- Tabla salarial. Año 2022



TABLA SALARIAL ANUAL

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	29.238,85	998,38	698,07	22,49
2	2	26.580,76	907,58	698,07	20,45
2	3	24.044,87	796,45	698,07	18,50
2	4	22.164,45	706,88	698,07	17,05
3	5	19.461,16	591,33	698,07	14,98
3	6	18.472,97		698,07	14,20
4	7	17.884,03	591,33	698,07	13,76
5	8	16.586,11	396,02	698,07	12,76
6	9	14.503,97		698,07	11,16

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 597,55 euros anuales o 49,80 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de material.

Queda fijado en 84,81 euros.

Artículo 40. Gratificaciones especiales.

Nupcialidad 268 euros y Natalidad 356 euros.

ANEXO 2.- Tabla salarial. Año 2023



TABLA SALARIAL ANUAL

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	29.677,44	1.013,36	708,54	22,83
2	2	26.979,47	921,20	708,54	20,76
2	3	24.405,54	808,40	708,54	18,78
2	4	22.607,74	717,48	708,54	17,39
3	5	19.850,38	600,20	708,54	15,28
3	6	18.842,43		708,54	14,49
4	7	18.241,71	600,20	708,54	14,04
5	8	16.917,83	401,96	708,54	13,02
6	9	15.011,61		708,54	11,55

Artículo 33. *Plus de titularidad.*

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 606,51 euros anuales o 50,54 euros mensuales.

Artículo 35. *Desgaste de material.*

Queda fijado en 84,81 euros.

Artículo 40. *Gratificaciones especiales.*

Nupcialidad 272 euros y Natalidad 362 euros.

ANEXO 3.- Tabla salarial. Año 2024



TABLA SALARIAL ANUAL

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	30.419,37	1.028,56	719,17	23,40
2	2	27.653,96	935,01	719,17	21,27
2	3	25.015,68	820,52	719,17	19,25
2	4	23.285,97	728,24	719,17	17,91
3	5	20.445,89	609,20	719,17	15,73
3	6	19.407,70		719,17	14,92
4	7	18.788,97	609,20	719,17	14,46
5	8	17.425,37	407,99	719,17	13,41
6	9	15.461,96		719,17	11,89

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 615,61 euros anuales o 51,30 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de material.

Queda fijado en 84,81 euros.

Artículo 40. Gratificaciones especiales.

Nupcialidad 276 euros y Natalidad 367 euros.

ANEXO 4.- Tablas de equivalencia



Grupos Profesionales	Niveles salariales	Redacción	Gestión
1	1	Director/a.	
2	2	Subdirector/a. Director/a de Arte. Director/a de Moda.	Técnico/a Titulado/a Superior
	3	Redactor/a Jefe/a.	Jefe/a Departamento.
	4	Redactor/a Jefe/a de Sección.	Jefe/a de Sección.
3	5	Redactor/a.	Jefe/a de Negociado. Técnico/a Titulado/a Medio Analista.
	6	Documentalista. Corrector/a de Estilo. Estilista.	
4	7	Diseñador/a Gráfico. Fotógrafo/a de Laboratorio. Retocador/a de imágenes digitales.	Promotor/a de Publicidad. Coordinador/a de Publicidad. Oficial 1.ª de Administración. Programador/a.
5	8	Ayudante Redacción. Secretario/a de Redacción.	Encargado/a de Almacén. Técnico/a no Titulado/a. Secretario/a. Jefe/a de Ventas (Distribución).
6	9		Auxiliar Administración. Telefonista. Auxiliar Administrativo/a. Ayudante. Almacenero/a. Repartidor/a. Oficial 2.ª – Manipulador/a. Conductor/a – Mensajera/a. Personal de Recepción. Guardas y Vigilantes. Personal de Limpieza.

ANEXO 5.- Grados de consanguinidad y afinidad



TITULAR/CÓNYUGE

1.º Grado.	Padre/Madre.	Suegro/Suegra.	Hijos/Hijas	Yerno/Nuera.
2.º Grado.	Abuelos/as.	Hermanos/as.	Cuñados/as	Nietos/as.
3.º Grado.	Bisabuelos/as.	Tíos/as.	Sobrinos/as	Biznietos/as.
4.º Grado.	Primos/as.			

ANEXO 6.- Protocolo de acoso

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Las entidades y organizaciones que firman el presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

- Procedimiento general de actuación.

En las empresas en las que no exista otro procedimiento, se aplicará el regulado a continuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia policial y/o judicial, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto



suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial. Se creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación: El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

MODIFICACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 118, de 16 de mayo de 2025)

Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas.

Visto el texto del acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (antes nacional de prensa no diaria) -Código de convenio n.º 99010555011996-, que fue publicado en el BOE de 19 de enero de 2023, en la que se pacta modificar los artículos 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57 y 82, apartados k) y l), se modifica el número de la disposición adicional cuarta por quinta sin cambiar su redacción, y se incorporan las disposiciones adicionales sexta y séptima, y se modifican los anexos 4, 5 y 6 cambiando su numeración por 3, 4 y 5, respectivamente, y se añade un anexo 6, acta que ha sido suscrita con fecha 28 de marzo de 2025, de una parte, por la Asociación de Revistas de Información (ARI) y el Club Abierto de Editores (CLABE), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de modificación parcial del Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (antes nacional de prensa no diaria), en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 5 de mayo de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS 2022-2024 (Código de convenio: 99010555011996)

En Madrid, a 28 de marzo de 2025.

REUNIDAS

Por la parte sindical:

En nombre y representación de FESMC-UGT:

- Carolina Martín Rengel.

En nombre y representación de FSC-CCOO:

- Cristina Bermejo Toro.

- Ana M.^a Martínez Collado.

Por la parte empresarial:

En nombre y representación de ARI:

- Yolanda Ausín Castañeda.

En nombre y representación de CLABE:

- Juan Zafra Díaz.

En relación a la comunicación de subsanación de la Dirección General de Trabajo, Expediente n.º 99/01/0011/2025, Localizador del trámite n.º RS 57R017, Cod. Convenio 99010555011996, Convenio sectorial estatal de revistas y publicaciones periódicas, las respectivas representaciones que ostentan,

ACUERDAN

Proceder a la subsanación en los términos requeridos por esa Dirección General de Trabajo:



1. Se incorpora una nueva disposición adicional sexta al texto del convenio con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Subida salarial años 2025 y 2026.

Para el año 2025 las partes acuerdan una subida salarial del dos por ciento con respecto de 2024 de los salarios y pluses para los niveles salariales del 1 al 8, ambos inclusive. Para el nivel salarial 9 acuerdan una subida del cinco por ciento con respecto a los salarios de 2024. Con independencia de la fecha de publicación en el BOE, la vigencia de estas tablas comenzará el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 las partes acuerdan una subida salarial del dos por ciento con respecto de 2025 de los salarios y pluses para los niveles salariales del 1 al 9.»

2. Se modifica el artículo 49 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 49. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados percibirán un «Plus de Titularidad» por importe de 627,92 euros anuales en 2025; y de 640,48 euros anuales en 2026.»

3. Se modifica el artículo 50 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 50. 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, según las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas. Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias. Este plus equivale a la compensación por teletrabajo y se cobrará en caso de trabajo presencial, por plus de transporte, o en caso de teletrabajo, por compensación de teletrabajo, sin perjuicio de acuerdos de empresa o privados entre las partes. El plus será de 733,55 euros en 2025, y 748,22 euros en 2026.»

4. Se modifica el artículo 51 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Desgaste de material.

Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus personas trabajadoras, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía no podrá ser inferior a 86,51 euros mensuales en 2025; y 88,24 euros mensuales en 2026. En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de equipos.»

5. Se modifica el artículo 54 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 54. No discriminación por sexo o nacionalidad.

Se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo, orientación e identidad sexual o nacionalidad del personal que lo realice.»

6. Se modifica el artículo 55 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:



«Artículo 55. Aumentos salariales.

Las partes acuerdan incrementos salariales para los años 2025 y 2026 según se detallan en las tablas salariales anexas, que se incorporan al texto del convenio como anexo 1 y anexo 2, respectivamente:

ANEXO 1

Tabla salarial anual-año 2025

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31.027,76	1.049,13	733,55	23,86
2	2	28.207,04	953,71	733,55	21,70
2	3	25.516,00	836,93	733,55	19,63
2	4	23.751,69	742,81	733,55	18,27
3	5	20.854,81	621,39	733,55	16,05
3	6	19.795,85		733,55	15,22
4	7	19.164,75	621,39	733,55	14,75
5	8	17.773,88	416,15	733,55	13,68
6*	9	16.235,06		733,55	12,49

* El salario base establecido para grupo profesional 6, nivel 9, no podrá ser inferior al establecido en el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025.

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 627,92 euros anuales o 52,33 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de Material.

Queda fijado en 86,51 euros.

Artículo 40. Gratificaciones Especiales.

Nupcialidad 281,52 euros y Natalidad 374,34 euros.

ANEXO 2

Tabla salarial anual-año 2026

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31.648,31	1.070,11	748,22	24,34
2	2	28.771,18	972,79	748,22	22,13
2	3	26.026,32	853,67	748,22	20,03
2	4	24.226,72	757,66	748,22	18,63
3	5	21.271,91	633,81	748,22	16,37
3	6	20.191,77		748,22	15,53
4	7	19.548,04	633,81	748,22	15,04
5	8	18.129,35	424,48	748,22	13,95
6*	9	16.559,76		748,22	12,74

* El salario base establecido para grupo profesional 6, nivel 9, no podrá ser inferior al establecido en el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026.

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores/as titulados/as percibirán un plus por importe de 640,48 euros anuales o 53,37 euros mensuales.

Artículo 35. Desgaste de Material.

Queda fijado en 88,24 euros.

Artículo 40. Gratificaciones Especiales.

Nupcialidad 287,15 euros y Natalidad 381,83 euros.»

7. Se modifica el artículo 56 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 56. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad o



constitución de pareja de hecho cuyo importe queda establecido en 281,52 euros para el año 2025, y 287,15 euros para el año 2026.

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras una paga extraordinaria por el concepto de natalidad por cada hijo nacido o adoptado, cuyo importe queda establecido en 374,34 euros para el año 2025, y 381,83 euros para el año 2026.

Toda persona que se jubile percibirá por parte de la Empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución mensual de su salario, incluidos todos los conceptos.»

8. Se modifica el artículo 57 del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 57. Dietas.

Cuando por razones de trabajo la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de la provincia y pasar al menos una noche fuera del lugar de residencia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje 94,86 euros diarios dentro de España y 188,70 euros en el extranjero para el año 2025; y 96,75 euros diarios y 192,47 euros, respectivamente, para el año 2026.

Cuando la dieta fijada para el extranjero no alcance a cubrir los gastos realizados por la persona trabajadora, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, y la persona trabajadora no esté recibiendo ayuda de comida, la Empresa abonará por comida, 21,93 euros en 2025; y 22,36 euros en 2026.

Las Empresas abonarán a las personas trabajadoras que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,32 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición de la persona trabajadora un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán en un 40 %.»

9. Se modifica el artículo 82.K) e l) del convenio, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 82 Faltas y sanciones.

Faltas graves:

k) Las ofensas verbales o de obra ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa, cuando revistan de acusada gravedad. A tal efecto, se entenderán que revisten acusada gravedad las ofensas relacionadas contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Faltas muy graves:

l) Acoso moral-psicológico, acoso sexual y cualquier comportamiento grave que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.»

10. Se incorpora una nueva disposición adicional séptima al texto del convenio con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. Igualdad de trato y no discriminación al colectivo LGTBI+.



Las partes firmantes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación e identidad sexual, discapacidad o enfermedad y a velar para que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las partes firmantes están obligadas a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ en lo referente no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Las empresas velarán por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores.

Con el fin de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en los centros de trabajo, las empresas deberán implementar las siguientes cláusulas del Protocolo detallado en el anexo 6.»

11. Se modifica el número de la anterior «disposición adicional cuarta» sin cambiar su redacción:

«Disposición adicional quinta. Personal de redacción.

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.»

12. Se modifica el anexo 4 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 3 con la siguiente redacción:

«ANEXO 3

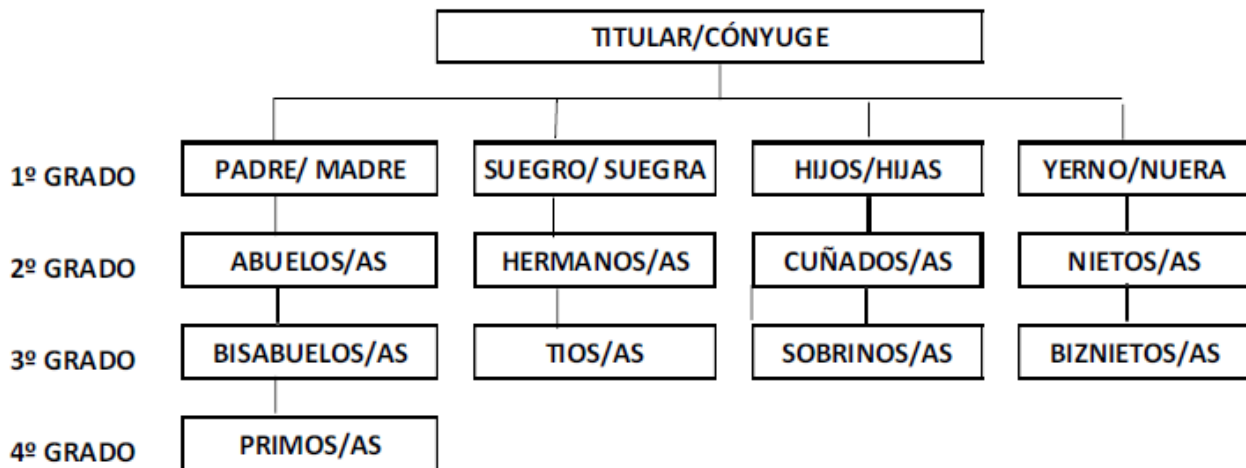
Tablas de equivalencia

Grupos Profesionales	Niveles salariales	Redacción	Gestión
1	1	Director/a.	
2	2	Subdirector/a. Director/a de Arte. Director/a de Moda.	Técnico/a Titulado/a Superior.
	3	Redactor/a Jefe/a.	Jefe/a Departamento.
	4	Redactor/a Jefe/a Sección.	Jefe/a de Sección.
3	5	Redactor/a.	Jefe/a de Negociado. Técnico/a Titulado/a Medio Analista.
	6	Documentalista. Corrector/a de Estilo. Estilista.	
4	7	Diseñador/a Gráfico. Fotógrafo/a de Laboratorio. Retocador/a de imágenes digitales.	Promotor/a de Publicidad. Coordinador/a de Publicidad. Oficial 1.ª de Administración. Programador/a.
5	8	Ayudante Redacción. Secretario/a de Redacción.	Encargado/a de Almacén. Técnico/a no Titulado/a. Secretario/a. Jefe/a de Ventas (Distribución).
6	9		Auxiliar Administración. Telefonista. Auxiliar Administrativo/a. Ayudante. Almacenero/a. Repartidor/a. Oficial 2.ª-Manipulador/a. Conductor/a-Mensajera/a. Personal de Recepción. Guardas y Vigilantes. Personal de Limpieza.»

13. Se modifica el anexo 5 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 4, con la siguiente redacción:

«ANEXO 4

Grados de consanguinidad y afinidad



14. Se modifica el anexo 6 del convenio, cambiando su numeración, y por consiguiente pasando a denominarse anexo 5, con la siguiente redacción:

«ANEXO 5.- Protocolo de acoso

A efectos del presente convenio colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Acoso por razón de orientación sexual e identidad, expresión de género o características sexuales: Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las entidades y organizaciones que firman el presente convenio colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se



prolongue o se repita, en caso de ser real.

- Procedimiento general de actuación.

En las empresas en las que no exista otro procedimiento, se aplicará el regulado a continuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia policial y/o judicial, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial. Se creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación: El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.»

15. Se incorpora un nuevo anexo 6 al texto del convenio con la siguiente redacción:

«ANEXO 6.- Protocolo de igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI+ Acceso al empleo.



La admisión e ingreso de las personas trabajadoras y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. No obstante, estas tendrán el deber de asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

1. En los procesos de selección, la empresa priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
2. La empresa formará a los equipos directivos, departamento de Recursos Humanos y responsables de la selección y contratación en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTB+.
3. Se garantizará la participación de la representación de las personas trabajadoras, en caso de que la hubiera, en los procesos de selección y contratación de personal, al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
4. En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.

Clasificación y promoción profesional.

1. La clasificación, la promoción profesional y el régimen de ascensos se realizará de forma que no conlleve discriminación directa o indirecta para el colectivo de personas LGTBI, se basará en elementos objetivos tales como la cualificación profesional y capacidad y garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
2. En caso de que existiera comisión de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa, esta participará en todos los procesos de promoción y/o ascenso.

Formación, sensibilización y lenguaje.

1. La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.
2. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y en diversidad en el conjunto de la empresa, incluidos los mandos intermedios y la dirección, que contemple como mínimo:
 - a. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en este convenio colectivo.
 - b. Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.
 - c. Las empresas deberán difundir en los centros de trabajo información sobre la existencia del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que dispongan del mismo.
 - d. Las empresas deberán informar y publicitar, en sitio visible en los centros de trabajo, la existencia de un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de



orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3. Las empresas deberán asegurar que todas las convocatorias de la oferta formativa son conocidas por toda la plantilla y que esta cuenta con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción, para evitar así situaciones discriminatorias.
4. Promover la formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.
5. La empresa elaborará una guía de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad y procederá a su difusión a toda la plantilla.
6. Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual con cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de «no binario».
7. Las imágenes o elementos gráficos que se usan para las comunicaciones de la empresa deberán evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

1. La empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro. A tal fin, garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Permisos y beneficios sociales.

1. La empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
2. Asimismo, atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges, parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar.
3. En relación con las familias, se deberá prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no solo la figura paterna, sino tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una de las personas progenitoras con independencia de su sexo. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo en los términos de periodo jornada establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
4. La empresa concederá los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.
5. Las empresas se comprometen a autorizar un periodo de excedencia con reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras que inicie cualquier proceso de afirmación de género.

Salud laboral.

1. En la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales se garantizará la inclusión de la LGTBIfobia e incluir los ítems necesarios para la especificidad de las personas LGTBI+, como la naturaleza de la actividad que desempeñan, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deben desempeñarlos, entre otros.
2. Negociar un protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, de manera obligatoria para empresas de más de 50 personas trabajadoras.



3. Negociar a través de la RLT medidas específicas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo en empresas con menos de 50 personas trabajadoras.
4. Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, a través de folletos o cualquier otro soporte que se estime oportuno.
5. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o características sexuales.

Se garantizará la privacidad de todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen.

Se acuerda facultar a FSC-CCOO, en la persona de don Javier Agudo García, para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación del convenio colectivo y las mencionadas tablas, a sus efectos.

Lo que suscriben los abajo firmantes a 28 de marzo de 2025.-Por la Representación Empresarial, Yolanda Ausín Castañeda (ARI) y Juan Zafra Díaz (CLABE).-Por la Representación Sindical, Cristina Bermejo Toro (FSC-CCOO), Ana Martínez Collado (FSC-CCOO) y Carolina Martín Rengel (FESMC-UGT).

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS (ANTES PRENSA NO DIARIA)					
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 306 - Lunes 23 de diciembre de 2013)					



Artículo 26. Jornada de Trabajo					
... las Empresas abonarán	8.20	euros en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada.			
ANEXO 2.- Tablas salariales. Año 2015					
Tabla salarial mensual					
Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Hora extra	Plus transporte
1	1	1,901.71	81.97	21.94	62.52
2	2	1,728.83	74.51	19.95	62.52
2	3	1,563.89	65.39	18.05	62.52
2	4	1,434.59	58.04	16.55	62.52
3	5	1,259.62	48.55	14.54	62.52
3	6	1,195.66		13.79	62.52
4	7	1,157.54	48.55	13.36	62.52
5	8	1,073.53	32.51	12.39	62.52
6	9	893.65		10.31	62.52
Tabla salario anual					
Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Plus transporte	



1	1	28,525.71	983.63	687.75	
2	2	25,932.45	894.17	687.75	
2	3	23,458.41	784.68	687.75	
2	4	21,518.88	696.43	687.75	
3	5	18,894.33	582.59	687.75	
3	6	17,934.92		687.75	
4	7	17,363.14	582.59	687.75	
5	8	16,103.02	390.17	687.75	
6	9	13,404.78		687.75	
Artículo 35. Plus de titularidad					
Todos los redactores titulados percibirán un plus por importe de		588.72	euros anuales		
o		49.06	euros mensuales		
Artículo 36. Plus transporte					
El plus transporte queda fijado en		687.75	euros anuales		
o		62.52	euros mensuales		
Artículo 37. Desgaste de material					
Queda fijado en		83.15			
Artículo 42. Gratificaciones especiales					



Nupcialidad	264.00				
y natalidad	351.00				
Artículo 43. Dietas					
España:	93.00				
Extranjero:	185.00				
Comida:	21.50				
Vehículo/km:	0.32				
\\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 16 - Jueves 19 de enero de 2023)					
Código de convenio n.º:	99010555011996				
Artículo 5. Vigencia	1 de enero de 2022 ... hasta el 31 de diciembre de 2024				
Artículo 31. Jornada de Trabajo					
A partir de la vigencia del presente convenio, las Empresas abonarán ...					
	9	euros en el año 2022			



	9.5	euros en el año 2023			
y	10	euros en el año 2024, en concepto de ayuda de comida			
cuando se imponga la jornada partida a las personas trabajadoras que la tuvieran continuada					
De igual manera las Empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán:					
	9	euros en el año 2022			
	9.5	euros en el año 2023			
y	10	euros en el año 2024 diarios, en concepto de ayuda de comida			
Artículo 50. Plus de distancia y transporte					
... no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias					
... se cobrará en caso de trabajo presencial, por plus de transporte					
... en caso de teletrabajo, por compensación de teletrabajo					



El plus será de	698.07	euros anuales en 2022,			
	708.54	euros anuales en 2023,			
	719.17	euros anuales en 2024			
Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias					
Se abonarán	3	gratificaciones extraordinarias			
Marzo	día hábil anterior al 15 de marzo	de treinta días del salario base			
Junio	día hábil anterior al 15 de junio	de treinta días del salario base			
Diciembre	día hábil anterior al 15 de diciembre	de treinta días del salario base			
Artículo 57. Dietas					
Dieta, para mantención y hospedaje	93	euros diarios dentro de España			
y	185	euros en el extranjero			
Comer fuera del domicilio	21.5	euros			
Utilicen su propio vehículo como medio de transporte	0.32	euros por kilómetro durante la vigencia del Convenio			
ANEXO 1.- TABLA SALARIAL. AÑO 2022					



TABLA SALARIAL ANUAL					
Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	29,238.85	998.38	698.07	22.49
2	2	26,580.76	907.58	698.07	20.45
2	3	24,044.87	796.45	698.07	18.50
2	4	22,164.45	706.88	698.07	17.05
3	5	19,461.16	591.33	698.07	14.98
3	6	18,472.97		698.07	14.20
4	7	17,884.03	591.33	698.07	13.76
5	8	16,586.11	396.02	698.07	12.76
6	9	14,503.97		698.07	11.16
Plus de titularidad					
Todos los redactores/as titulados/as	597.55	euros anuales o	49.80	euros mensuales	
Desgaste de material	84.81	euros			
Gratificaciones especiales					
Nupcialidad	268	euros			
Natalidad	356	euros			
ANEXO 2.- TABLA SALARIAL. AÑO 2023					



TABLA SALARIAL ANUAL					
Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	29,677.44	1,013.36	708.54	22.83
2	2	26,979.47	921.20	708.54	20.76
2	3	24,405.54	808.40	708.54	18.78
2	4	22,607.74	717.48	708.54	17.39
3	5	19,850.38	600.20	708.54	15.28
3	6	18,842.43		708.54	14.49
4	7	18,241.71	600.20	708.54	14.04
5	8	16,917.83	401.96	708.54	13.02
6	9	15,011.61		708.54	11.55
Plus de titularidad					
Todos los redactores/as titulados/as	606.51	euros anuales o	50.54	euros mensuales	
Desgaste de material	84.81	euros			
Gratificaciones especiales					
Nupcialidad	272	euros			
y Natalidad	362	euros			
ANEXO 3.- TABLA SALARIAL. AÑO 2024					
TABLA SALARIAL ANUAL					



Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	30,419.37	1,028.56	719.17	23.40
2	2	27,653.96	935.01	719.17	21.27
2	3	25,015.68	820.52	719.17	19.25
2	4	23,285.97	728.24	719.17	17.91
3	5	20,445.89	609.20	719.17	15.73
3	6	19,407.70		719.17	14.92
4	7	18,788.97	609.20	719.17	14.46
5	8	17,425.37	407.99	719.17	13.41
6	9	15,461.96		719.17	11.89
Plus de titularidad					
Todos los redactores/as titulados/as	615.61	euros anuales o	51.30	euros mensuales	
Desgaste de material	84.81	euros			
Gratificaciones especiales					
Nupcialidad	276	euros			
y Natalidad	367	euros			
REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 118, de 16 de mayo de 2025)					
Artículo 49. Plus de titularidad					



redactores/as titulados	627.92	euros anuales en 2025			
y de	640.48	euros anuales en 2026			
Artículo 50. Plus de distancia y transporte					
no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias					
de	733.55	euros en 2025			
y	748.22	euros en 2026			
Artículo 51. Desgaste de material					
a	86.51	euros mensuales en 2025			
y	88.24	euros mensuales en 2026			
Artículo 55. Aumentos salariales					
ANEXO 1.- TABLA SALARIAL ANUAL-AÑO 2025					
Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31,027.76	1,049.13	733.55	23.86



2	2	28,207.04	953.71	733.55	21.70
2	3	25,516.00	836.93	733.55	19.63
2	4	23,751.69	742.81	733.55	18.27
3	5	20,854.81	621.39	733.55	16.05
3	6	19,795.85		733.55	15.22
4	7	19,164.75	621.39	733.55	14.75
5	8	17,773.88	416.15	733.55	13.68
6	9	16,235.06		733.55	12.49
Artículo 33. Plus de titularidad					
redactores/as titulados/as	627.92	euros anuales			
	52.33	euros mensuales			
Artículo 35. Desgaste de Material					
En	86.51	euros			
Artículo 40. Gratificaciones Especiales					
Nupcialidad	281.52	euros			
y Natalidad	374.34	euros			
ANEXO 2.- TABLA SALARIAL ANUAL-AÑO 2026					



Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre disposición	Plus de transporte	Hora extra
1	1	31,648.31	1,070.11	748.22	24.34
2	2	28,771.18	972.79	748.22	22.13
2	3	26,026.32	853.67	748.22	20.03
2	4	24,226.72	757.66	748.22	18.63
3	5	21,271.91	633.81	748.22	16.37
3	6	20,191.77		748.22	15.53
4	7	19,548.04	633.81	748.22	15.04
5	8	18,129.35	424.48	748.22	13.95
6	9	16,559.76		748.22	12.74
Artículo 33. Plus de titularidad					
redactores/as titulados/as	640.48	euros anuales			
	53.37	euros mensuales			
Artículo 35. Desgaste de Material					
en	88.24	euros			
Artículo 40. Gratificaciones Especiales					
Nupcialidad	287.15	euros			
Natalidad	381.83	euros			



Artículo 56. Gratificaciones Extraordinarias					
nupcialidad	281.52	euros para el año 2025			
y	287.15	euros para el año 2026			
natalidad	374.34	euros para el año 2025			
y	381.83	euros para el año 2026			
paga de jubilación	total de una retribución mensual				
Artículo 57. Dietas					
manutención y hospedaje	94.86	euros diarios dentro de España			
y	188.7	euros en el extranjero para el año 2025			
y	96.75	euros diarios			
y	192.47	euros respectivamente, para el año 2026			
ayuda de comida	21.93	euros en 2025			
y	22.36	euros en 2026			
propio vehículo	0.32	euros por kilómetro durante la vigencia del convenio			