

DOCUMENTOS
DE PRENSA Y COMUNICACIÓN

Conoce tu convenio



MADRID

SECCIÓN DE PRENSA
Y COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN

Saber al detalle cuáles son nuestros derechos como trabajadores, qué reglas rigen nuestra categoría profesional y cómo podemos protegernos ante situaciones de indefensión en una empresa; situaciones a las que, más a menudo de lo que puede parecer, no sabemos dar respuesta. Todos estos factores explican por sí mismos por qué es tan importante **conocer nuestro convenio, entenderlo y usarlo en nuestro favor.**

En la primera parte de esta campaña te explicamos, a modo de guía, cómo funciona un convenio, cómo ver cuál es el nuestro, en qué detalles debemos fijarnos, cómo saber si la empresa está aplicando el convenio correcto o incluso si lo está aplicando correctamente (lo cierto es que no resulta del todo fácil acceder a ellos, averiguar si está en activo o cuál es la última actualización relativa a las tablas salariales).

Ahora, en esta segunda parte, te mostramos una comparativa entre los convenios que representan, en su mayoría, al conjunto de lxs trabajadorxs en el sector de la prensa o la comunicación. Lo hacemos dando respuesta a las preguntas más habituales que surgen a la hora de consultarlos y visibilizando las carencias que presentan.

Saber cuánto se cobra en los contratos de prácticas y cuánto pueden durar; cuánto tiempo puede durar, como máximo, la jornada y cuántos días debemos descansar por semana; cómo deben compensarnos el trabajo extraordinario en días festivos; cuál es nuestro salario mínimo y si se responde con la categoría profesional que se indica en nuestro convenio. Estas son algunas de las principales dudas que recogemos.

Antes de seguir, recuerda que si tras consultar tu convenio no encuentras lo que buscas, puedes consultar el Estatuto de los Trabajadores, al que puedes acceder haciendo **click aquí**, o afiliarte a la Sección de Prensa y Comunicación de CNT Madrid, donde trabajamos (y nos protegemos) juntxs contra la vulneración de nuestros derechos laborales.

COMPARACIÓN Y CARENCIAS DE CADA CONVENIO

¿Cuánto dura el periodo de prueba
como máximo?

El periodo de prueba es útil para los empresarios para poder despedir sin indemnización. Todos los convenios del sector establecen diferencias en el periodo máximo según el grupo profesional al que pertenezcas, que es muy importante conocer para entender cuáles son tus derechos o el rango salarial que te corresponde.

Por ejemplo, **el convenio de prensa diaria establece un periodo máximo de un mes para los grupos cinco y seis** y ocho meses en el caso del grupo 1, dedicado a los directivos: por lo que en líneas generales, cuanto más cobres más largo será tu periodo de prueba y más margen tiene el empresario para ahorrarse costes en el despido.

Esto, sin embargo, puede volverse en contra del trabajador cuando el periodo de prueba es demasiado corto, puesto que puede ser usado por el empresario para “probar” y luego despedir rápido sin miramientos. Por ejemplo, el convenio de prensa no diaria recoge un periodo de prueba de 15 días para los trabajadores “no cualificados”, igual que en El País o la Agencia EFE.

El único que regula el periodo de prueba de los contratos de prácticas, muy habituales como primer empleo de muchos trabajadores del sector, es el convenio de El País: un mes.

¿Cuánto se cobra en los contratos de prácticas?
¿Cuánto pueden durar como máximo?
¿Cuánto pueden durar unas prácticas
para estudiantes?

El contrato de prácticas es una modalidad que suele servir para el primer empleo de muchos estudiantes de Periodismo y Comunicación, a costa de unas peores condiciones. No hay que confundirlo con la beca de prácticas (vinculada a la Universidad, con remuneración opcional) o con los contratos formativos, donde es obligatoria la realización de una serie de cursos para justificar la contratación.

Los convenios suelen establecer dos vías para fijar el salario de los contratos de prácticas: mediante un porcentaje del salario de un trabajador que haga una tarea similar o estableciendo una cantidad concreta. El convenio de prensa diaria y el de prensa no diaria

están abonados a la primera modalidad, pero el primero con peores condiciones: fija que se cobra el 70% durante el primer año y el 85% durante el segundo, con una máxima duración de dos años, mientras que en el segundo es el 85% y el 95%.

En esos dos convenios la duración máxima es de 24 meses, pero en Atresmedia se amplía a 36, cobrando unos muy bajos 14.177 euros como salario base. En El País son 24.000 euros el primer año y 28.000 el segundo.

La mayoría de los convenios no regula las prácticas para estudiantes, dejándose al arbitrio de los decretos y leyes aprobados al respecto, como el [592/2014 \(link\)](#), que fija la obligatoriedad de un tutor, por ejemplo, o el [28/2018 \(link\)](#), que obliga a la empresa a pagar a la seguridad social.

Algunos convenios protegen a los becarios estableciendo, por ejemplo, un máximo de 5 horas diarias como jornada y prohibiendo que trabajen en festivos: como el convenio de prensa no diaria o el de publicidad. El resto de convenios analizados, incluyendo el de prensa diaria, no lo regula.

- ¿Cuánto tiempo puede durar, como máximo, la jornada?
- ¿Cuánto tiempo debe pasar entre una jornada y otra?
- ¿Cuántos días debo descansar por semana?

Los redactores salen perdiendo con respecto a la duración máxima de la jornada en comparación a otros trabajadores de la comunicación. Suelen ser 9 horas, con un descanso máximo de 12 horas entre una y otra: no puedes terminar muy tarde un día y madrugar demasiado el siguiente. EFE lo baja a 8 diarias y el convenio de audiovisual a 7, pero se establece un máximo de 52 horas semanales para el cine y 50 para TV por la naturaleza de la profesión.

El País, sin embargo, establece que la jornada de los periodistas tiene que durar lo que dure su tarea, "con lo cual una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada". Una puerta abierta a las horas extras sin compensar y a los abusos.

El convenio de publicidad fija la jornada intensiva los viernes para tener la tarde libre, así como durante el verano.

La mayoría de los convenios analizados fijan que los descansos semanales deberán ser dos consecutivos, "preferentemente en sábados y domingos". Sin embargo, tanto el convenio de prensa diaria como el de Unidad Editorial eliminan la última condición. El primero fija que al menos una vez al mes deberán coincidir con sábado y domingo y el que rige el trabajo de periódicos como Marca o El Mundo no hace mención a los fines de semana.

¿Qué bonus o pluses puede incluir mi nómina según convenio? Dietas, transportes, otros si la empresa ha dado beneficios...

Solo los convenios de El País y el de prensa diaria, el más común en el sector, no regulan las dietas (pagos por comidas y cenas cuando lxs trabajadorxs están fuera del centro de trabajo, ni los pagos en función del transporte necesitado; a pesar de que se trata de una profesión que muchas veces requiere coberturas a pie de calle.

El convenio de prensa no diaria exige pagar 8,20 euros por comida o dos horas y media libres a la hora de comer, si no se abonan. La mayoría de los medios tienen distintas tarifas dependiendo si el desplazamiento es en territorio nacional o internacional; estas segundas suelen oscilar entre los 60 y los 80 euros por día.

Al margen de las dietas, Unidad Editorial da ayudas de hasta 300 euros para cirugía refractaria, lentillas o cambio de gafas; así para el foniatra, y permite que lxs empleadxs pidan préstamos de su sueldo de hasta 7.500 euros. El convenio de prensa no diaria también recoge pluses por transporte, natalidad o nupcialidad; la empresa te paga si te casas casi 300 euros.

¿Cuántas vacaciones tengo?
¿Cuándo puedo disfrutarlas?

No hay diferencias destacables entre los distintos convenios sobre esta cuestión. La mayoría proponen 30 días naturales / 22 días laborables al año de vacaciones, a cumplir preferentemente entre los meses de junio y septiembre. Sin embargo, casi todos presentan detalles diferenciales a tener en cuenta.

El convenio de Radiodifusión Comercial Sonora (22 días laborables) indica, por ejemplo, que en la elección de las fechas tendrán preferencia los que tengan hijos en edad escolar; también lo exponen así los convenios de El País (24 días), que añade además que 20 de esos días deberán ser ininterrumpidos, y de Europa Press, que permite un fraccionamiento de las vacaciones y que lxs empleadxs con más antigüedad elijan en segundo lugar.

Por otro lado, el convenio de prensa diaria (30 días naturales) obliga a cerrar el calendario dos meses antes del inicio del periodo estival y expone que si algunx de lxs trabajadorxs está de baja en el momento de disfrutarlas, podrá hacerlo posteriormente. Igual que el de Publicidad (22 días laborables), que concreta entre esos supuestos el de embarazo, parto, lactancia y otros.

Son los convenios de Unidad Editorial y de Atresmedia los que más diferencias arrojan respecto al resto. El primero, por sus condiciones especiales: apunta que lxs

trabajadorxs con jornada laboral de lunes a domingo tendrán 37 días naturales de vacaciones, y 26 días laborables para quienes trabajan de lunes a viernes (con caducidad el 1 de marzo del año siguiente). El segundo ofrece 22 días laborables al año (15 de ellos entre el 15 y el 30 de septiembre), además de siete días de permiso retribuido (cuatro en Navidades y tres en Semana Santa).

¿Cómo deben compensarme si trabajo durante un festivo?

Las empresas se dividen entre compensar a lxs trabajadorxs con un plus salarial extraordinario o dando, como mínimo, las mismas horas que las empleadas para trabajar, **siendo los grandes perdedores quienes se adhieren al convenio de la Agencia EFE y al de Atresmedia**. En el primer caso, EFE otorga un día de permiso retribuido por cada festivo trabajado, una cantidad inferior a lo estipulado en el convenio de prensa diaria, que marca un día y medio de libranza por día trabajado en festivo.

En el caso de Atresmedia, el problema viene dado por esa retribución salarial extraordinaria, tasada en 37 euros por día festivo trabajado, tan solo cuatro euros más que la cuantía del salario mínimo interprofesional (33,33 euros por día). No hay que olvidar que en el último año Atresmedia multiplicó por cinco su beneficio, hasta embolsarse 118,5 millones de euros.

Algo mejor es la situación en El País, que aunque en su convenio señala que los festivos se consideran retribuidos y no recuperables, da 21 día de 'chupetines' (días de libranza ya fijados y repartidos) a lxs redactorxs y un día de libranza por día festivo en departamentos como Administración en caso de que este no coincida con sus vacaciones.

Europa Press da 1,75 días laborables de descanso por festivo trabajado (multiplicando esta marca sobre las horas efectivas trabajadas), mientras que el sector de empresas de publicidad otorga hora y media de descanso en día laborable por cada hora trabajada en festivo. El convenio de Radiodifusión da dos días de descanso o un día de descanso más el 50% del salario de ese día, y el de Unidad Editorial ofrece un plus del 80 sobre 100 del salario ordinario-día (siendo de 150 sobre 100 en Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo). En los convenios de prensa no diaria y de producción audiovisual directamente no se especifica.

¿Las horas extra se deben compensar?

Por supuesto, lo dicta la ley. Aunque también en este punto hay diferencias visibles entre los distintos convenios. El convenio de prensa diaria, por ejemplo, indica que "preferentemente" se deben compensar esas horas extra **en forma de descanso, con una hora y media por hora trabajada de más**, aunque también propone retribuciones que van desde los 10,63 euros/hora del grupo 6 hasta los 21,60 euros del grupo 1.

Un mecanismo similar emplea el convenio de radiodifusión, que recoge igualmente una hora y media de descanso por hora extra trabajada o un plus salarial de 1,5 horas en base al salario cobrado en una hora ordinaria. Algo mejor se pagan esas horas en Europa Press, empresa cuyo convenio implementa un incremento del 75 por 100 sobre el salario de una hora ordinaria, aunque con matices: no considerará hora extraordinaria la que exceda la jornada laboral eventualmente y permita reducir la jornada de trabajo otro día.

El convenio de El País compensa con un día libre cada 5 horas extras trabajadas, mientras que EFE las compensa con tiempos equivalentes de descanso (aunque pone un máximo de dos horas) o con un incremento del 50% sobre el salario de una hora de trabajo ordinario. Peor es la situación entre lxs trabajadorxs adheridos al convenio de técnicos de producción audiovisual, que recoge tan solo 65 minutos de descanso por cada hora extra trabajada, o un incremento del 25% del salario.

Y peor aún es lo planteado en el convenio de Unidad Editorial, donde se constata que “las horas extra que sean necesarias para finalizar una tirada, cerrar el periódico, reparar una avería u otra causa puntual no imputable a la organización **serán consideradas de obligada realización sin que deban abonarse como horas extraordinarias**”. En caso de que sí se reconozcan esas horas extra retribuidas, se paga esta desde los 18,42 euros hasta los 26,14 euros, en función de los turnos.

Más bajas son las retribuciones recogidas en Atresmedia, cuyo convenio dicta 15,27 euros para horas extras diurnas, 19,09 para las nocturnas y festivas y 23,87 para festivas nocturnas. En el convenio de publicidad, se incrementa en un 35% la retribución por hora extra trabajada, aunque preferentemente esas horas se compensarán con descanso.

¿Cuál es mi salario mínimo? ¿Cómo puedo comprobar si mi categoría y salario se corresponde con mi convenio?

Aunque este punto es muy útil para conocer los rangos salariales de cada empresa de comunicación, a menudo sucede que **los salarios mínimos marcados en los convenios no se corresponden con lo que perciben lxs trabajadorxs realmente**, ya sea por ejercer de forma obligada funciones superiores a la categoría asignada o por pactos salariales concretos con la empresa. Por eso, recuerda revisar tu contrato laboral para comprobar si las condiciones económicas se adecúan a lo dictado en el convenio.

En el caso del convenio de prensa diaria, ese salario mínimo va desde los 13.767 euros del grupo 6, el más bajo, hasta los 27.968 del grupo 1. Bastante más bajo es el que recoge el convenio de radiodifusión, desde los 20.022 brutos anuales del grupo 1 hasta los 12.852 del grupo más bajo, el 5.

Y bastante más alto el de El País, que va desde los 24.000 del redactor o trabajador en prácticas a los 76.093 de un redactor jefe (su última revisión de las tablas salariales recoge un aumento del 2% en salarios iguales o inferiores a 40.000 euros anuales, y una reducción salarial a partir de los 61.093 euros anuales y hasta más allá de los 91.000).

En el convenio de técnicos de producción audiovisual, los salarios van desde los 1.227 euros al mes hasta los 4.077, en función del cargo profesional. En EFE, además de grupos hay niveles que marcan lo que debe cobrar cada uno: desde los 1.292 euros mensuales de un empleado del grupo 4 en el nivel 9 hasta, por ejemplo, los 2.477 mensuales de un trabajador del grupo 2 en el nivel senior 5.

Una forma parecida usa Atresmedia, con niveles y subniveles que permiten cobrar desde 16.110 euros al año (nivel salarial 2A, el mínimo) hasta 39.206 (10B, el máximo). En Unidad editorial también se dividen las categorías, pero de forma distinta. Por un lado, los redactores: desde 18.251 anuales (pasa a 21.901 a los 18 meses) hasta 62.132 (pasa a 70.139 a los 18 meses); por otro lado, el personal de gestión comercial: de 10.000 euros al año (auxiliar administrativo, el nivel más bajo) hasta los 31.502 (jefe de área).

El de Publicidad, también de los más bajos en este aspecto, va desde los 14.781 euros anuales del nivel 11 hasta los 22.348 del nivel 1.

¿Debo cobrar más si trabajo de noche o en domingo?

En todos los casos, salvo en el de prensa no diaria, los convenios de los distintos medios de comunicación implementan **pluses de nocturnidad y de fin de semana, aunque las condiciones (comúnmente de 22h a 06h) y la retribución dependen en gran medida de la empresa y el puesto ocupado**. En el caso del convenio de prensa diaria, se da un 22% más por cada hora trabajada en el horario estipulado, mientras que el plus de los domingos varía entre los 46 y 84 euros, según el grupo.

De igual forma funciona el convenio de radiodifusión, aunque con un porcentaje menor: un 15% más por hora trabajada entre las 22h y las 06h cuando no se trate de una contratación específica para esas horas. En Europa Press, las horas nocturnas trabajadas suponen un extra de 250 euros mensuales, añadiendo cinco días libres adicionales al año si toda la jornada se desarrolla en turno de noche, y el plus de fin de semana consta de un 25% más sobre el salario mínimo interprofesional.

En El País dan 248 euros al mes si el horario comprende más de dos horas en horario nocturno pero menos de tres, y 497 euros mensuales si se trabaja tres horas o más en esa jornada. Su convenio también recoge un plus de fin de semana de 160 euros en jornada completa u 80 si solo se trabaja uno de los días. Y en EFE (cuyo horario nocturno va desde las 22h a las 07h) se detalla más: un 16,8% más por hora sobre el salario del trabajador si el turno se da entre las 01h y las 07h, y un 12,3% para el resto, mas un complemento de 131 euros mensuales si el trabajador está fijo en ese turno.

El convenio de Atresmedia plantea un 25% más sobre el salario base entre las 22h y las 07h “salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza”, y un plus de 37 euros por cada sábado o domingo trabajado. El de Unidad Editorial mejora ese porcentaje: hasta el 30% del salario bruto fijo si la jornada se extiende durante tres horas o más en el horario nocturno (del 15% si se extiende hasta dos horas). Como complemento de fin de semana ofrecen 205 euros extra mensuales.

Finalmente, en el convenio de producción audiovisual (técnicos) se hace referencia al horario nocturno y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pero no apunta a retribuciones concretas por jornadas nocturnas o en fin de semana, salvo cubrir los gastos de traslado en caso de que sea necesario. En el convenio del sector de empresas de publicidad ni siquiera se especifica esta cuestión.

¿Derechos de maternidad?

La mayoría de los convenios del sector se atienen a las 16 semanas de permiso retribuido que recoge el Estatuto de los Trabajadores. Hay, sin embargo, dos de ellos (Unidad Editorial y Atresmedia) que lo amplían a 18 semanas. Las trabajadoras de Publicidad que hayan dado a luz o que estén embarazadas tienen derecho a ocupar otro puesto dentro de la empresa si el actual entraña peligrosidad a su estado.

Solo en el convenio de Prensa No Diaria se incluye una cláusula interesante: **“El permiso de paternidad será igual en todo al permiso de maternidad”**, a diferencia del ET y de otros convenios, que dan más días a la madre que al padre.

Otros derechos: mudanza, excedencia, ascenso por cuestiones organizativas...

Los convenios de Publicidad, Europa Press, El País y Unidad Editorial dan 2 días al año en caso de **mudanza del domicilio habitual**; 3 en el caso de prensa no diaria y 1 en el caso de Prensa Diaria.

Todos los convenios recogen, además, los **derechos a excedencia**, que permiten al empleado abandonar su puesto de trabajo para dedicarse a otras tareas, sin derecho a sueldo pero con derecho a que la empresa le de prioridad en la reincorporación cuando termine. Cada convenio dictamina el tiempo mínimo que la persona trabajadora debe estar en la compañía para acceder a este derecho; y el tiempo máximo de excedencia. También están reguladas las **licencias no retribuidas**, de similares características pero pensadas para una duración menor, de meses.

Es importante saber en qué categoría estamos y si nuestro desempeño equivale a las tareas descritas en cada categoría en el convenio para poder disfrutar de otro derecho más desconocido: el **ascenso por cuestiones organizativas**. En la mayoría de convenios, el empleado o la empleada debe ser ascendido si pasa más de seis meses haciendo tareas de un puesto superior; y debe cobrar por ello. La retribución extra se percibirá incluso antes de los seis meses, sin que se produzca ascenso, si lx trabajadorxs han estado haciendo esos trabajos por indicación de sus superiores.

Los convenios también recogen derecho a ausentarse del puesto de trabajo, sin perder retribución, en caso de **fallecimiento de un familiar; pero en la mayoría de ellos, el número de días permitidos son ridículos**. Cuatro días en caso de familiar de primer grado (padres, madres, hijos o hijas) en el convenio de prensa no diaria, El País, Atresmedia y Radiodifusión; tres en el caso de Europa Press y Unidad Editorial; y apenas dos en el convenio de prensa diaria.

Es especialmente sangrante teniendo en cuenta que la mayoría de convenios, incluyendo el de prensa diaria ofrecen 15 días de permiso en caso de boda.

CONCLUSIONES

Concluimos que el convenio de prensa diaria, al que se acogen muchas de las empresas del sector, tiene amplio margen de mejora. Sale perdiendo en la mayoría de comparaciones. Requiere una actualización urgente que amplíe y mejore los derechos de lxs trabajadorxs, y los sindicatos deben pelear para que se incluyan varias de las mejoras que sí disfrutaban otras empresas fuera de este acuerdo.

La comparación puede ser útil, creemos, para que lxs representantes de lxs trabajadorxs, tanto a nivel de gremio como en cada sección sindical de cada compañía sepan qué es posible a corto plazo, hasta dónde pueden llegar, qué pueden pelear. Y para que cada periodista, técnico, comunicadora o publicista sepa al dedillo a qué tienen derecho. Muchxs no saben a qué categoría pertenecen o que se pueden pedir días por mudanza, a ser ascendidxs si se cumplen determinadas circunstancias, o a cobrar mucho más de lo que cobran.

Ha llegado el momento de pelearlo, pero recuerda:
nunca tendrás la misma fuerza sola que junto a tu sindicato. Te esperamos en CNT Madrid, en la sección de Prensa y Comunicación.

DOCUMENTOS

DE PRENSA Y COMUNICACIÓN



MADRID

**SECCIÓN DE PRENSA
Y COMUNICACIÓN**

CNT Madrid
Glorieta de Embajadores 7, 1ºB
628 367 594 | Prensa_Medios@madrid.cnt.es
@CNT_Prensa_MMCC