

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «El Correo de Andalucía», S. L. (código Convenio 4103842), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 a 31-12-07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E. T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «El Correo de Andalucía», S. L. (código Convenio 4103842), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 a 31-12-07.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio Colectivo al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este Acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 28 de junio de 2004.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE «EL CORREO DE ANDALUCÍA», S. L.



En la ciudad de Sevilla, siendo las 15.00 horas del día 24 de febrero de 2004, estando presentes en las instalaciones de «El Correo de Andalucía», S. L., sita en avenida Américo Vespucio, 63, de Sevilla, las personas que a continuación se detallan:

Por la empresa:

- Don José Carlos Herreros Díaz-Berrio.
- Don Francisco Paguillo López.
- Don Raúl Amián Cordero.
- Don Juan Carlos González Ballesteros.

Por parte del Comité de Empresa:

- Don Antonio Álvarez Roldán.
- Don Santiago Martín Fernández Reviejo.
- Don Rafael Montis Quintanilla.
- Don Santiago Soto Vázquez, en calidad de Asesor.

Exponen: Las partes presentes y firmantes se reconocen y acreditan representación suficiente para la firma del Acuerdo final del II Convenio Colectivo de «El Correo de Andalucía», S. L., para el período 2004-2007, y acuerdan:

1. Firmar el texto definitivo del II Convenio Colectivo de «El Correo de Andalucía», S. L.
2. Presentarlo ante la Delegación Provincial de Trabajo de Sevilla para su posterior registro y publicación.

II CONVENIO COLECTIVO DE «EL CORREO DE ANDALUCÍA», S. L.

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional de este Convenio.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «El Correo de Andalucía», S. L., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo





libremente adoptado por las partes dentro del marco de las disposiciones legales de esta materia. El Convenio afecta a todas las actividades de la empresa, o sea, a la edición de «El Correo de Andalucía» y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «El Correo de Andalucía», S. L., tiene constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia, en la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa serán de aplicación a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en «El Correo de Andalucía», S. L., en régimen de contratación laboral, cualquiera que sea su modalidad y cualesquiera que fueren sus cometidos.

Se excluyen expresamente:

- a) Los que desempeñen funciones de Consejeros y los miembros de los Órganos de Administración, siempre que su actividad sólo comporte la relación de cometidos inherentes a tales cargos.
- b) El personal de Alta Dirección contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Quedan comprendidos en este apartado todo el personal directivo no incluido en las categorías del anexo I.
- c) Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por cuenta y riesgo.
- d) Los Asesores.
- e) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado contrato civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.
- f) Los colaboradores a la pieza.
- g) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios con «El Correo de Andalucía», S. L.

La empresa y la representación legal de los trabajadores estudiarán aquellas situaciones controvertidas en el ámbito que le es propio.

Artículo 4. Ámbito temporal.



El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007. Llegada esa fecha se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de que se formule de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes.

Las negociaciones para el próximo Convenio se iniciarán en el mes de diciembre de 2007. La Comisión Mixta, si existieran circunstancias que lo justifiquen, podrá acordar el aplazamiento del inicio de las negociaciones hasta un máximo de un mes sobre la fecha prevista.

Los efectos económicos se aplicarán a partir del primero de enero de 2004 para el personal que figure en plantilla en la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 5. Cuantía económica.

La subida salarial durante la vigencia del Convenio será en función de las siguientes cuantías:

a) Año 2004: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2004. La subida se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos salariales.

En el supuesto de que el I.P.C. real de 2004 fuera superior al I.P.C. previsto, se abonará con carácter retroactivo el diferencial, de forma porcentual, mediante una paga en el mes siguiente a su publicación, consolidándose dicho diferencial de subida en las tablas establecidas en el anexo I. En el supuesto de que el I.P.C. real de 2004 fuera inferior al I.P.C. previsto, el diferencial se deducirá del porcentaje de subida a aplicar en el siguiente ejercicio.

a) Año 2005: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2005. La subida se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos salariales.

En el supuesto de que el I.P.C. real de 2005 fuera superior al I.P.C. previsto, se abonará con carácter retroactivo el diferencial, de forma porcentual, mediante una paga en la nómina siguiente a su publicación, consolidándose dicho diferencial de subida en las tablas establecidas en el anexo I. En el supuesto de que el I.P.C. real de 2005 fuera inferior al I.P.C. previsto, el diferencial se deducirá del porcentaje de subida a aplicar en el siguiente ejercicio.

a) Año 2006: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2006. La subida se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos salariales.

En el supuesto de que el I.P.C. real de 2006 fuera superior al I.P.C. previsto, se abonará con carácter retroactivo el diferencial, de forma porcentual, mediante una paga en la nómina siguiente a su publicación, consolidándose dicho diferencial de subida en las tablas establecidas en el anexo I. En el supuesto de que el I.P.C. real de 2006 fuera inferior al I.P.C. previsto, el diferencial se deducirá

del porcentaje de subida a aplicar en el siguiente ejercicio.

Siempre y cuando la empresa presente beneficios de explotación en el ejercicio 2005, se establecerá el incremento del salario base en 144 euros brutos anuales para todas las categorías establecidas en este Convenio.

a) Año 2007: I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2007. La subida se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos salariales.

En el supuesto de que el I.P.C. real de 2007 fuera superior al I.P.C. previsto, se abonará con carácter retroactivo el diferencial, de forma porcentual, mediante una paga en la nómina siguiente a su publicación, consolidándose dicho diferencial de subida en las tablas establecidas en el anexo I. En el supuesto de que el I.P.C. real de 2007 fuera inferior al I.P.C. previsto, el diferencial se deducirá del porcentaje de subida a aplicar en el siguiente ejercicio.

Siempre y cuando la empresa presente beneficios de explotación en el ejercicio 2006, se establecerá el incremento del salario base en 144 euros brutos anuales para todas las categorías establecidas en este Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el convenio nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase algunos de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentaria o convencionalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia sí, consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 8. Garantías personales.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tiene el carácter de condiciones mínimas, por lo que se respetarán y permanecerán en vigor todas aquellas que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resulten más beneficiosas para cada uno de los trabajadores a los que es aplicable el presente Convenio, respetándose, en todo caso, las condiciones personales que superen lo colectivamente pactado.

Capítulo II. Condiciones generales de trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y trabajadores.

Artículo 10. Contratos de trabajo.

La empresa, de acuerdo con sus necesidades en cada momento, podrá utilizar cuantas modalidades de contratos de trabajo sean contempladas en la legislación vigente.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la empresa se acoge a la modalidad de contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un tiempo máximo de doce meses.

Para la admisión de nuevo personal se estará a las disposiciones vigentes de esta materia, debiendo informarse al Comité de Empresa del modelo que en cada caso se utilice.

Artículo 11. Cometidos asignados a cada categoría.

Los cometidos asignados a cada categoría, así como la definición de las mismas, son los establecidos en los acuerdos que sobre "reclasificación profesional y movilidad funcional y nueva definición de categorías laborales" se alcanzaron en 4 y 23 de noviembre de 1987, en desarrollo de los artículos 9 y 10 del Convenio Colectivo para los años 1986-87-88 («Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla de 25/3/87).

Estos cometidos son meramente enunciativos, pues todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías y grupos profesionales, y como contraprestación de las mejoras obtenidas en el presente y anteriores Convenios, se obliga a efectuar durante su jornada laboral, dentro del general cometido de su competencia, cuantos trabajos y operaciones le encomiende la empresa.

En aquellos supuestos en que, como consecuencia de importantes cambios tecnológicos, sea precisa la definición de nuevas categorías laborales, tal definición se llevará a efecto, con carácter preceptivo, por la Comisión Mixta. De no llegarse a un acuerdo sobre tal definición, ambas partes se someterán a la decisión que a tal efecto adopte la autoridad laboral competente.



Todo el personal se cuidará de la limpieza de las máquinas, instalaciones o equipos a que esté adscrito, así como de su lugar de trabajo, siempre y cuando se le faciliten por la empresa los útiles necesarios, y dentro de su jornada habitual de trabajo, aplicándose lo dispuesto en esta materia la normativa general de Seguridad y Salud y sus normas de desarrollo.

Artículo 12. Promoción de categorías de Redacción, Administración, Oficios Propios y Manipulados y Oficios Auxiliares.

La categoría profesional de redactor, con los cometidos asignados a la misma en las disposiciones y acuerdos aplicables, queda subdividida en dos grupos: "Redactor A" y "Redactor B". La categoría de "Redactor B" será aplicada a los redactores de nueva entrada que, a criterio de la dirección de la empresa, no posean la capacidad o experiencia necesarias para acceder a la categoría de "Redactor A". El Redactor "B" promocionará a Redactor "A", a los dos años de permanencia en dicha categoría.

Se establece un sistema de promoción para los grupos establecidos en la tabla salarial de Administración, Manipulados y Oficios Auxiliares, y Oficios Propios. Este sistema consistirá en la promoción bianual a una categoría superior, del personal de dichos grupos hasta llegar hasta la categoría de Oficial de 1ª. Para el personal ya existente a 31 de diciembre de 2003 y afectado por esta norma, la promoción se efectuará el próximo 1 de enero de 2005, siempre y cuando cumpla con el requisito de permanencia de dos años en la anterior categoría.

Artículo 13. Planes de formación.

La dirección de la empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará los planes de formación que sean necesarios con el fin de facilitar la capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales frente a los constantes avances tecnológicos.

Durante la vigencia del convenio la empresa participará en un plan de formación organizado por Comisiones Obreras dentro de un plan de empresas agrupadas según el acuerdo de FORCEM. El contenido, forma, horarios, lugar de realización y cualquier cuestión relacionada con cada curso será establecido de mutuo acuerdo entre la empresa y CC.OO.

La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores a través de los Planes Agrupados solicitados anualmente a FORCEM.

Cada año, la empresa se compromete a solicitar y gestionar conjuntamente con CC.OO., o con cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o profesionales, dichos planes agrupados, de acuerdo con la legislación vigente.

Comisión de formación. La Comisión paritaria colaborará en la detección de las



necesidades de formación de la empresa, así como en la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los Planes y cursos de Formación.

Formación Profesional. Se dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

Objetivos de la formación. En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y poner al día, los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- Conocer y poner en práctica las técnicas de prevención estipuladas en la nueva ley de prevención para evitar así la siniestralidad laboral.

Asistencia a los cursos de formación. La empresa velará porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Artículo 14. Respeto a los principios y convicciones personales.

La dirección de la empresa, ni ningún otro órgano o persona podrá obligar a los redactores a escribir en contra de sus principios morales, éticos, religiosos, políticos o de cualquier otra índole. Los redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellos trabajos o informaciones cuyos títulos o contenidos que fuesen modificados, substancialmente, por los superiores, sin perjuicio de los criterios profesionales del periódico. Respecto de la cláusula de conciencia, se estará a la legislación vigente.

Artículo 15. Cambios de puesto de trabajo, suplencias y trabajos de superior categoría.

La dirección de la empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, queda facultada para realizar cambios en los puestos de trabajo que vayan siendo sustituidos por la mecanización o no sean necesarios con la nueva organización y para acoplar a este personal sobrante en las distintas secciones según las necesidades del trabajo, respetándose, en todo caso, la categoría que ostente y la cuantía de todos los conceptos retributivos que viniera percibiendo, exceptuando los conceptos retributivos indicados en el presente convenio como trabajo en festivos y trabajo nocturno, y en cuanto al plus de trabajo en domingos se estará





a lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio. Lo anterior será de aplicación, salvo que la correspondiente a la nueva situación fuera superior y más favorable en conjunto y cómputo anual. Como consecuencia de la reorganización, la empresa tendrá que promover y efectuar la promoción necesaria para favorecer la capacidad de adaptación y capacitación del personal afectado que pase a otras secciones o plazas de nueva creación.

Respecto a la suplencia, se comunicará por escrito al trabajador que deba realizarla, informándole de las circunstancias que concurran y del tiempo de efectividad de la misma. En cuanto al trabajo de superior categoría, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose para el personal asignado a la Redacción el abono de 24,9696 euros por día suplido en domingo o festivo y 15,6060 euros por día para el resto de días suplidos.

Artículo 16. Detención policial, procesamiento, querrela, privación de libertad e inhabilitación.

Cuando algún trabajador perteneciente a redacción fuera detenido o procesado por y en el ejercicio de su profesión de informar, la empresa se compromete a seguir abonándole el salario ordinario, de acuerdo con la definición dada en el epígrafe A) del artículo 19 del presente Convenio Colectivo, que viniera percibiendo durante el plazo de su detención y a constituir las fianzas que procedan, pudiendo elegir el trabajador letrado que lo defienda de entre los de su provincia, cuya minuta, de acuerdo con las normas orientadoras del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, abonará la empresa.

Si como consecuencia de su labor profesional el trabajador se viere condenado a pena de privación de libertad o inhabilitado temporalmente para el ejercicio de su profesión, mediante sentencia firme, la empresa, hasta su total incorporación, abonará al trabajador afectado el salario antedicho más el plus de redacción que le correspondiere, así como las posibles subidas de convenio que se produzcan.

Artículo 17. Estatuto de Redacción.

Se constituirá una comisión paritaria para la elaboración de un Estatuto de Redacción, que deberá quedar aprobado y en vigor dentro de la vigencia de este Convenio.

Artículo 18. Ropas de trabajo.

La empresa dotará, en el mes de febrero de cada año, de ropa adecuada al personal asignado al área de limpieza, almacén y mantenimiento por sufrir un deterioro superior al normal en su vestuario.

Capítulo III. Retribuciones.





Artículo 19. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, debiendo figurar en las hojas de salario la totalidad de tales retribuciones.

La empresa abonará las retribuciones mensuales antes del día primero del mes siguiente a la prestación del trabajo, computándose hasta el día 22 los conceptos retributivos que necesiten de su ejecución para su abono.

A) Definición de salario ordinario.

Tendrá la consideración de salario ordinario, a los efectos establecidos en este convenio, el que diaria o mensualmente, según corresponda, perciba el trabajador por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento personal, complemento de dedicación y puesto y plus de redacción.

B) Salario base.

Es el correspondiente a la categoría profesional de los trabajadores, fijándose su cuantía en el Anexo I.

C) Complementos personales.

1. Antigüedad: Los premios de antigüedad se computarán en razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado, a razón de dos trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5%, calculadas, para el año 2004, sobre la base de 15,8664 euros/ día o 475,99 euros/mes, para jornada completa, prorrateándose las menores jornadas. Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

2. Complemento personal: El complemento personal, que como consecuencia de la aplicación del convenio 1984-85 («Boletín Oficial» de la provincia del 13-8-85) fue señalado a determinadas personas, seguirá teniendo la calidad de absorbible con los futuros aumentos de categoría profesional. Este plus perderá la condición de absorbible el 1 de enero de 2005.

D) Complementos de puestos de trabajo.

1. Nocturnidad: Este complemento, cuya cuantía queda establecida para el año 2004 en 7,1921 euros/día, se devengará por cada jornada ordinaria efectivamente trabajada entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el citado período, si se trabaja una hora o menos no se percibirá este complemento; si se trabaja más de una hora y menos

de tres se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas, a prorrata de su importe, y si se realizan tres horas o más se percibirá íntegro.

En la cuantía pactada está incluida la parte de nocturnidad correspondiente al período vacacional y a las pagas extraordinarias; por consiguiente, no se tendrá en cuenta este complemento al calcular la retribución en vacaciones y las de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

2. Plus de trabajo en domingo: Los trabajadores que realicen sus jornadas en domingo para la edición del lunes a la firma del presente convenio, devengarán este plus por cada jornada efectivamente trabajada. La cuantía de este complemento extraordinario queda fijada para cada categoría profesional en el Anexo I.

En las cuantías pactadas está incluida la parte correspondiente al periodo vacacional y a las pagas extraordinarias; por consiguiente, no se tendrá en cuenta este complemento al calcular la retribución en vacaciones y las de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad ni el plus de trabajo en días festivos.

La empresa se compromete a garantizar el trabajo de, al menos, veinticuatro domingos al año en período de trabajo efectivo para los trabajadores especificados en el primer párrafo del presente apartado D) 2. Respecto del personal de nueva entrada a la firma del convenio 2001-2003, la realización de trabajo en domingo queda supeditada a las necesidades de la empresa en cada momento.

3. Plus de trabajo en festivos: Por las características de la prensa, que al editarse diariamente obliga a trabajar los días que en el calendario laboral oficial son declarados festivos por la autoridad, se establece un plus de trabajo en festivo como compensación al trabajo realizado ese día.

El importe de este plus extraordinario será del 50% del salario diario de cada trabajador. A estos efectos se considerará que la jornada de trabajo lo es en día festivo cuando la iniciación de la misma se realice entre las cero y las veinticuatro horas del día festivo.

Con independencia de este plus, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso compensatorio por cada festivo efectivamente trabajado, suponiendo una excepción al descanso compensatorio los días 1 de enero, Viernes Santo y 25 de diciembre, en los que no se edita la prensa.

Para el disfrute de los días de descanso compensatorios de festivos trabajados se estará a los calendarios particulares de cada sección, pudiendo acumularse o no de común acuerdo empresa trabajador.



E) Complementos de calidad y cantidad.

1. Plus especial de redacción: Por las condiciones especiales del trabajo de redacción, todos los trabajadores pertenecientes al indicado grupo se comprometen a prolongar su jornada el tiempo imprescindible para la terminación de los trabajos propios de su categoría profesional.

Ante la dificultad de establecer un control puntual y exacto del tiempo de trabajo se establece un plus especial de redacción, fijándose para el año 2004 en 958,60 euros/año.

Este plus se abonará en doce mensualidades, una cada uno de los meses del año. Se excluye de este plus al personal de categoría superior a la de Redactor y a aquel personal en régimen de jornada ordinaria.

F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Gratificación de Verano: En la primera quincena del mes de julio de cada año se abonará al personal una gratificación equivalente a treinta días de salario base, antigüedad, complemento personal y complemento de dedicación y puesto.

Esta gratificación tiene carácter anual y se devengará durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio. El personal de nuevo ingreso, así como el que cause baja, percibirá esta gratificación en proporción a los días trabajados durante el período de su devengo.

2. Gratificación de Navidad: Dentro de la segunda decena del mes de diciembre de cada año se abonará al personal una gratificación equivalente a treinta días de salario base, antigüedad, complemento personal y complemento de dedicación y puesto.

Esta gratificación tiene carácter anual y se devengará durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. El personal de nuevo ingreso, así como el que cause baja, percibirá esta gratificación en proporción a los días trabajados durante el período de su devengo.

3. Participación en beneficios: Antes de finalizar el primer trimestre de cada año la empresa abonará al personal afectado económicamente por el convenio, y por el concepto de participación de beneficios, una gratificación equivalente al ocho por ciento del total de las retribuciones abonadas en el ejercicio anterior por los conceptos de salario base, antigüedad, complemento personal, plus de dedicación y puesto, plus de redacción, plus de nocturnidad, plus de trabajo en domingo, plus de trabajo en festivos y las retribuciones abonadas en las pagas extras de Verano y de Navidad.

Quedan expresamente excluidos del cómputo para el cálculo de la gratificación

por participación en beneficios los conceptos retributivos, cualquiera que sean su condición, que no estén expresamente especificados en el párrafo anterior.

Esta gratificación tiene carácter anual y se devengará durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El personal de nuevo ingreso percibirá esta gratificación prorrateada en proporción a los días trabajados en el año natural anterior. El personal que cese durante el año se le abonará en proporción a los días trabajados durante el mismo.

Capítulo IV. Jornada laboral, horas extraordinarias, vacaciones y excedencias, permisos y Servicio Militar.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, con la excepción que se indica más adelante, será de 1.644 horas anuales, equivalente a treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo en jornada ordinaria.

El trabajador tiene derecho a quince minutos de descanso por jornada continuada. Este descanso, que tiene carácter individual, no podrá disfrutarse colectivamente por el personal de una misma sección, salvo que el proceso productivo lo permita. Los trabajadores que presten servicios frente a pantallas de visualización de datos tendrán derecho a un descanso frente a las mismas de quince minutos cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, debiendo realizarse durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Por la singularidad del trabajo de Redacción se asignará a este personal tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que se señala en el presente convenio, pudiendo simultanear todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea está cumplida la jornada.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios base y, en general, la organización práctica del trabajo en la Redacción, será competencia exclusiva del director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

Artículo 21. Descanso semanal.

Sin perjuicio de cumplir su jornada laboral completa, todo el personal, excepto aquel con jornada continua inferior a 7 horas y doce minutos disfrutará de dos días preferentemente consecutivos de descanso semanal ininterrumpidos, pudiendo de mutuo acuerdo acumularse.

Artículo 22. Turnos de libranza.

Los turnos de libranza serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados. En caso de no existir acuerdo entre trabajador y dirección, decidirá la dirección de la empresa, previa consulta al Comité de Empresa, en función de la organización del trabajo. En todo caso, cualquier modificación se avisará con un mínimo de 48 horas de antelación.

Artículo 23. Horarios.

Los horarios de trabajo de las diferentes secciones estarán siempre adaptados por la dirección a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta el fin primordial de las actividades de la misma.

La modificación de los horarios, una vez establecidos, se llevará a cabo cumpliendo la legislación vigente. Las horas de entrada y salida del trabajo se entenderán siempre en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y, con la ropa habitual para la prestación de éste, en su caso.

Con el fin de prever la organización del trabajo respecto de las ausencias, todo trabajador deberá comunicar con la antelación posible, siempre antes de la hora de entrada al trabajo, la imposibilidad de incorporarse al mismo, indicando las causas que concurran, debiendo acreditar con posterioridad la certeza de los motivos alegados.

Régimen de Redacción: Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del Director de la publicación o de aquellas personas que éste designe. Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios.

Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio.

Artículo 24. Calendario laboral.

La dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, confeccionará antes de finalizar cada año el calendario laboral para el año natural siguiente, fijando los horarios, turnos y descansos en cada sección. Este calendario sufrirá las modificaciones precisas para adecuar horarios, turnos y descansos durante el período de vacaciones del personal.

En aquellas secciones en las que sea necesario establecer turnos de rotación para los descansos, se establecerán cuadrantes en los que el descanso en domingo



esté equitativamente repartido.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente.

Por el objeto especial del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores se comprometen a prolongar su jornada el tiempo que sea imprescindible para la confección, tirada y manipulado de las publicaciones que edita o imprime «El Correo de Andalucía», S. L., computándose el exceso de tiempo que supere la jornada en el presente convenio como horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias para cada categoría durante 2004 queda establecido en el Anexo II.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las posibles discrepancias de criterios que pudieran surgir serán resueltas por la Comisión Mixta del Convenio.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas estructurales las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción.- Se entienden por períodos punta de producción aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a lo normal de la sección, departamento o unidad de que se trate, que no son constantes y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas.- Tendrán dicha consideración las derivadas de permisos o licencias retribuidos por el tiempo que para los permisos establece el artículo 27 del presente convenio, siempre que concurra la referida calificación de imprevisibilidad; bajas por incapacidad temporal, tanto por accidente como por enfermedad, con duraciones inferiores a los diez días, y las ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo, de acuerdo con la normativa legal.

Artículo 26. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales para todo el personal afectado por el Convenio, permitiéndose el fraccionamiento en dos períodos, como máximo, siempre y cuando el trabajador





lo acepte expresamente.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Las vacaciones serán disfrutadas, preferentemente, de julio a septiembre, a petición de los interesados, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa. Para ello, en cada departamento o sección se formarán los grupos necesarios dentro de los cuales se establecerán las preferencias por orden de antigüedad en la empresa, rotando en los años sucesivos. No obstante, en aquellos departamentos, secciones o unidades que ya vinieran efectuando la rotación se seguirán los turnos establecidos.

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, disfruten sus vacaciones en un porcentaje superior al 50% fuera del período preferencial serán compensados con un día más de vacación.

Los trabajadores que ingresen durante el año tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo que falte para finalizar el año, redondeados a la unidad más cercana por exceso. Al año siguiente tendrán derecho al período completo de vacaciones, salvo lo previsto en el siguiente párrafo.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados, redondeados a la unidad más cercana por exceso. Si al causar baja hubiera disfrutado ya las vacaciones, la empresa podrá descontar, al confeccionarle la liquidación, la porción de vacaciones disfrutadas correspondiente al número de días que falten para finalizar el año.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente graves que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta de hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes. En este caso, el nuevo período para disfrutar las vacaciones pendientes será acordado entre empresa y trabajador teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 27. Permisos retribuidos, licencias y excedencias.

El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo en los casos y con los requisitos que se establecen en el número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la excepción de que dispondrá de tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o de parientes de primer grado por consanguinidad, afinidad o adopción.



La empresa concederá un día más de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo superar tres días de este permiso especial en cómputo anual, cuando el trabajador solicite acogerse a este beneficio y se ausente, previa comunicación y justificación a la empresa, en alguno de los siguientes supuestos:

- 1) Enfermedad grave que exija hospitalización de más de un día, del cónyuge o pareja de hecho e hijos.
- 2) Fallecimiento de parientes hasta tercer grado por consanguinidad.

También se podrá ausentar por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal que deberá acreditar ante la empresa mediante la justificación oportuna, contando en este caso como un día dentro del cómputo de tres días especificado anteriormente.

En cuanto a permisos para concurrir a exámenes, se concederán, previa justificación, y siempre que se trate de estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con sus actividades en la empresa, con derecho a remuneración de la siguiente forma:

- 1) Por un máximo de un día laborable por cada asignatura a las que se presente. Si en un sólo día se acumulasen dos o más asignaturas, sólo tendrá derecho a un día de permiso retribuido.
- 2) Los tiempos de desplazamiento serán justificados en cada caso.
- 3) El trabajador que necesite más días los tomará de conformidad con las condiciones que acuerde con la empresa.

Excedencias:

Las excedencias del personal pueden ser voluntarias o forzosas. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de ellas.

— Excedencia voluntaria: El trabajador que tenga una antigüedad que, como mínimo, sea igual a un año en la empresa, tendrá derecho a gozar de excedencia voluntaria.

El período mínimo de excedencia a que tendrán derecho los trabajadores será de dos años y el máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de finalización del descanso posparto. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el



padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Sólo en caso especial la empresa podrá conceder al trabajador, con contrato indefinido y al menos tres años de antigüedad, una excedencia de tres a seis meses con derecho a incorporación automática, dentro de su misma categoría, sin tener derecho alguno durante el disfrute de dicha excedencia.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, salvo lo establecido en el párrafo tercero de excedencias voluntarias, relativo a excedencia para el cuidado de hijos, en el que los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo con reincorporación automática durante un periodo máximo de dieciocho meses.

— Excedencia forzosa: Ésta se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo V. Mejoras sociales, premios y otros.

Artículo 28. Indemnizaciones y suplidos.

1. Plus de calle.- Con objeto de compensar al trabajador de los posibles gastos que por desplazamiento u otras causas tuviere que realizar en el ejercicio de sus funciones, y dada la imposibilidad de justificar documentalmente estos gastos, se establece para el personal de Redacción que ejercite parte de su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa un plus de calle, por día efectivamente trabajado, de 4,7595 euros/día.

Atendiendo a las especiales condiciones de trabajo de los redactores gráficos, los fotógrafos que realicen su trabajo en la calle percibirán el plus de calle, por día efectivamente trabajado, en la cuantía de 6,2344 euros/día.

2. Viajes y dietas.- Los viajes o desplazamientos que por razones de servicio hayan de efectuar los trabajadores de la empresa fuera de la localidad de Sevilla podrán ser realizados en régimen de gastos pagados o de dietas, siendo facultad de la empresa la adopción del sistema en cada caso.

En el supuesto de que el desplazamiento se realice en régimen de dietas, el



personal recibirá, para cubrir los gastos de pensión alimenticia, una dieta de 52 euros por día, corriendo a cargo de la empresa el alojamiento. Si el desplazamiento permite pernoctar en su domicilio percibirá media dieta, siempre que el indicado desplazamiento sea superior a 199 kilómetros o exceda de cinco horas y media de tiempo. En los casos en que el desplazamiento no supere los 199 kilómetros, pero obligue al trabajador a realizar fuera de su lugar habitual alguna de las dos comidas principales, éste percibirá como compensación de gastos 26 euros. A los efectos de tiempo empleado serán los Redactores Jefes, u otros que designe el Director del periódico, los que supervisen el mismo.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, o excesos sobre aquellos, éstos serán abonados por la empresa, previa autorización y posterior justificación.

Cuando el viaje se efectúe en el coche del trabajador se pagará a razón de 0,20 euros por kilómetro.

3. Plus de material fotográfico.- Los redactores gráficos se obligan a disponer del equipo necesario y suficiente para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional. Como contraprestación de esta disponibilidad percibirán un complemento anual de 1.056,00 euros, que se abonará distribuido en doce mensualidades, y las pilas que sean necesarias para el indicado equipo, siendo necesario para recoger las nuevas la entrega de las anteriores.

Artículo 29. Premio por años de servicios.

Los trabajadores con permanencia continuada de veinte años en la empresa percibirán una gratificación equivalente a 30 días de salario base, antigüedad, complemento personal y complemento de dedicación y puesto.

Otra gratificación de igual cuantía se percibirá al cumplir los treinta años de permanencia continuada en la empresa; asimismo, otra al cumplir los cuarenta años de permanencia.

Su abono será efectivo en la nómina correspondiente al mes siguiente en que se cumpla el tiempo señalado.

Artículo 30. Seguro de vida.

La cobertura del seguro colectivo de vida para el personal de plantilla, con cargo a la empresa, tendrá las siguientes cuantías:

- Muerte, 10.517,71 euros.
- Incapacidad permanente absoluta, 10.517,71 euros.

- Incapacidad permanente total, 10.517,71 euros.
- Muerte por accidente de trabajo, 21.035,42 euros.
- Muerte por accidente de circulación, 31.553,13 euros.

Artículo 31. Seguridad y Salud en el Trabajo.

En materia de seguridad y salud, la empresa y los trabajadores se someterán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 32. Anticipos.

El trabajador o la persona por él autorizada podrán solicitar anticipo a cuenta del salario ya devengado hasta un importe máximo de 360,61 euros/mes, salvo una cuantía mayor para casos excepcionales y en función de las disponibilidades de Tesorería.

Por exigencias de la organización administrativa para atender estas peticiones la empresa establecerá una cantidad cupo mensual, que será comunicada al Comité de Empresa.

Si el volumen de anticipos solicitados supera el cupo establecido, el importe de este cupo se distribuirá proporcionalmente a las cantidades solicitadas por los trabajadores.

Los anticipos se harán efectivos los días 20 de cada mes o el inmediato anterior laborable si éste fuera inhábil, siempre que hayan sido solicitados con un mínimo de tres días de antelación a la fecha de su pago.

Artículo 33. Accidentes y enfermedad.

La situación de incapacidad temporal del trabajador suspende el contrato de trabajo, por lo que la empresa sólo abonará las prestaciones de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, y durante los primeros treinta días de incapacidad temporal y una sola vez en el año natural, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el ochenta por ciento del salario ordinario del trabajador, que estará integrado por los conceptos que el trabajador perciba de entre los enumerados en el Capítulo III, artículo 19, epígrafe A), del presente Convenio Colectivo.

Excepcionalmente, este complemento podrá ser ampliado por un plazo superior y hasta la cuantía del 80% de la base reguladora, a criterio de la empresa, previo informe del Comité de Empresa.



El trabajador en situación de incapacidad temporal conserva el derecho a la parte de las pagas extraordinarias devengadas durante el período en que no ha tenido suspendido su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, y durante los primeros treinta días de incapacidad temporal y una sola vez durante el período de devengo de cada paga extra de Verano y Navidad, la empresa abonará al trabajador la parte de paga extra correspondiente a estos treinta días.

Con independencia de los aspectos legales que obligan al trabajador en baja a presentar a la empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta emitidos por los organismos pertinentes de la Seguridad Social, será requisito indispensable para el abono de los complementos reflejados en este artículo el que dichos partes de baja, confirmación y alta hayan sido facilitados en tiempo y forma adecuada a la sección de personal de la empresa.

Artículo 34. Ayuda de reposición de lentes.

Si como consecuencia de la vigilancia de la salud establecida en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se prescriba por el servicio médico la necesidad del uso o cambio de lentes, la empresa, previa petición del trabajador y aportación de la correspondiente factura de compra, abonará en la nómina del mes siguiente a la petición, una ayuda por el importe de la compra de dichas lentes que podrá percibirse hasta por un importe total por empleado y para toda la vigencia del Convenio de 210 euros.

Artículo 35. Ayuda por nacimiento de hijo/a.

Se establece a partir del segundo año de vigencia del Convenio una ayuda por nacimiento de hijo/ a de 150 euros que será abonada en la nómina siguiente previa acreditación a la empresa mediante el oportuno justificante.

Artículo 36. Preaviso de cese.

El trabajador que cese en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para su cese. El incumplimiento de este requisito facultará a la empresa para descontar de la liquidación los días que faltaren para completar este período de preaviso.

Capítulo VI. Garantías sindicales.

Artículo 37. Representación de los trabajadores y derecho de reunión.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyen la legislación





vigente en materia de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertad sindical y de libre empresa.

En relación con el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, las horas de crédito mensuales retribuidas de cada uno de los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumularse en uno o varios de sus miembros. Esta cesión de horas se comunicará por anticipado a la empresa y se efectuará por trimestres naturales. En la oportuna comunicación se hará constar, además de la persona o personas en que se acumulan las horas, la renuncia expresa del cedente o cedentes.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 38. De las faltas y sus clases.

Falta es todo acto u omisión contraria a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa. Se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes.

Artículo 39. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1º Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superior a cinco minutos e inferior a treinta, salvo fuerza mayor.

2º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3º El abandono continuo o de forma reiterada, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

4º Pequeño descuido en la conservación del material.

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

6º Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.



7º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a los tipos de retención del I.R.P.F.

8º Entregarse a distracciones estando de servicio.

Artículo 40. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1º Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de seis meses y veinte en el periodo de un año. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2º Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.

3º La simulación de enfermedad o accidente.

4º El incumplimiento de las tareas encomendadas relacionadas con su servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5º La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

6º La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones se considerara falta muy grave.

7º La reincidencia en faltas leves aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

8º El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones en materia de prevención de riesgos establecidas por la empresa conforme al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

10º Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Se consideran como tales las siguientes:





1º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2º El fraude, y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa; cuando sea de forma voluntaria o negligente.

4º La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

5º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

6º Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada, así como sus fuentes.

7º Dedicarse a actividades que la Comisión Paritaria hubiera declarado incompatibles por competencia desleal o concurrencia, como trabajar para otras publicaciones o medios de comunicación sin haber obtenido el debido permiso de la Dirección.

8º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que se produzca dentro de las dependencias de la empresa o actividades relacionadas con ésta.

9º Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

10º Abandonar sin causa justificada el trabajo en puestos de responsabilidad.

11º Las ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

12º La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

13º El incumplimiento por el trabajador de las obligaciones en materia de prevención de riesgos establecidas por la empresa conforme al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que supongan un grave riesgo para la integridad física del propio trabajador o la de sus compañeros.

Artículo 42. Sanciones.





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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Artículo 43. Tramitación.

La valoración de las faltas y sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la empresa sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar la fecha y los hechos constitutivos que motivan la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones muy graves comunicación al Comité de Empresa y comunicación previa al trabajador dándole plazo de diez días para que presente alegaciones en descargo.

Artículo 44. Prescripción y caducidad.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. Despido disciplinario.

Todo lo establecido en este capítulo se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre causas, formas y efectos del despido disciplinario, de aplicación en su caso.

Disposiciones adicionales

Primera: Los salarios pactados en el presente Convenio Colectivo incluyen todos aquellos pluses que, previstos en la Legislación Vigente y Disposiciones Complementarias, no se han definido o particularizado en este Convenio.

Segunda: Se mantiene en vigor que el descuento de la cuota sindical se incluya en nómina.

Será requisito indispensable que el interesado lo comunique a la empresa por escrito, en el que se indicará cuantía, período por el que se autoriza el descuento y entidad y número de cuenta donde haya que transferir el importe retenido.

Disposiciones finales





Primera: Se constituirá una comisión mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se derivan de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta comisión tres representantes de la empresa y otros tres designados por el Comité de Empresa. Si no hubiere Comité o estuviese en fase de constitución, los tres representantes serían designados por el Sindicato firmante del convenio hasta tanto el Comité de Empresa se constituyera.

Para la interpretación y resolución de los posibles conflictos dimanantes que puedan surgir en el marco de relación entre empresa y trabajadores, se establece el siguiente procedimiento vinculante para ambas partes.

1. La parte que promueva la discrepancia o reclamación la formulará por escrito a la representación de la otra, la cual fijará su posición, asimismo por escrito, en el plazo máximo de quince días.
2. Transcurridos éstos, y si no hubiera acuerdo, cada una de las partes designará un letrado en ejercicio, en el plazo máximo de cinco días, a fin de que, entre ambos, alcancen una solución consensuada, que será vinculante y de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta resolución técnica deberá emitirse por los letrados en el plazo máximo de quince días desde que se produzca su designación, comunicándola por escrito a ambas partes, de forma que quede constancia.
3. Si los letrados designados no llegaran a alcanzar este acuerdo, y se tratase de conflicto de interpretación de este convenio, se recurrirá a un procedimiento de arbitraje, mediante la designación por ellos de un árbitro, de los letrados que para estos cometidos tiene el S.E.R.C.L.A., al cual será fijada la controversia de manera clara por los letrados, a fin de que en el plazo máximo de quince días emita su laudo.
4. Las resoluciones o laudos de estos árbitros serán vinculantes para ambas partes y se ejecutarán por las vías previstas en derecho para los arbitrajes de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir contra ellos ante la jurisdicción laboral, la parte que no estuviera conforme con el resultado, dentro, asimismo, de los cauces del arbitraje laboral.
5. En cualquier otra clase de conflicto o reclamación, las partes acuerdan someter, previamente a la vía judicial, al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.
6. Ambas partes convienen que durante la tramitación de estos procedimientos no se utilizará medida alguna de presión contra la otra que tienda a hacer cambiar su actitud o decisión.

Segunda: En el plazo de vigencia del presente Convenio la Comisión Mixta

llevará a cabo la definición de las diferentes categorías que conforman la empresa.

Tercera: Una vez quede constituida la Mesa Negociadora del próximo Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4, quedará automáticamente prorrogada la vigencia de este Convenio Colectivo hasta la firma del siguiente.

Cuarta: La empresa, durante la vigencia del presente Convenio, tiene la voluntad de mantener en plantilla a los trabajadores que actualmente la integran con contrato de duración indefinida, procurando excluir la extinción de contratos de trabajo mediante despidos colectivos, salvo acuerdo alcanzado al efecto con el Comité de Empresa, reservándose no obstante la posibilidad de instar la resolución individual de contrato de trabajo, por causas objetivas o por motivos de naturaleza disciplinaria.

Quinta: El presente Convenio se remitirá a los organismos competentes para su registro, publicación y demás efectos.

ANEXO I
Tabla salarial para el año 2004

Código	Categorías profesionales	Tipo Ret.	Salario Base por día	Salario Base por mes	Salario Base por año	Trabajo en domingos
<i>Subalternos:</i>						
1	PERSONAL DE LIMPIEZA	2	21,4081	642,24	9.826,32	87,4196
2	ORDENAN., PORTERO, ETC.	1	21,6635	649,90	9.826,55	87,4196
3	MOTORISTA RECADERO	2	21,4081	642,24	9.826,32	87,4196
4	TELEFONISTA	1	23,3101	699,30	10.573,46	87,4196
5	CONSERJE	1	23,3101	699,30	10.573,46	87,4196
6	PROMOTOR COMERCIAL	1	23,4929	704,79	10.656,40	87,4196
<i>Administración:</i>						
7	AUXILIAR	1	23,4929	704,79	10.656,40	87,4196
8	OFICIAL DE SEGUNDA	1	26,4199	792,60	11.984,07	87,4196
9	OFICIAL DE PRIMERA	1	29,8960	896,88	13.560,82	87,4196
10	JEFE DE NEGOCIADO	1	32,9220	987,66	14.933,41	87,4196
11	JEFE SEC. O DEPARTAMENTO	1	36,9466	1.108,40	16.758,96	98,1478
<i>Titulados:</i>						
12	TECNICO NO TITULADO	1	28,9813	869,44	13.145,93	87,4196
13	TECNICO DE GRADO MEDIO	1	33,4708	1.004,12	15.182,35	87,4196
<i>Redacción:</i>						
14	AYUDANTE	1	26,4199	792,60	11.984,07	87,4196
15	AYUDANTE PREFERENTE	1	29,8960	896,88	13.560,82	87,4196
16	REDACTOR «B»	1	31,0925	932,78	14.103,57	87,4196
17	JEFE DE DOC. Y ARCHIVO	1	32,9220	987,66	14.933,41	87,4196
18	REDACTOR «A»	1	36,9466	1.108,40	16.758,96	87,4196
19	JEFE SECCION	1	40,4227	1.212,68	18.335,72	98,1478
20	REDACTOR JEFE	1	45,1791	1.355,37	20.493,23	98,1478
<i>Manipul. y Ofic. Auxiliares:</i>						
21	OFICIAL DE TERCERA	2	22,3120	669,36	10.241,21	87,4196
22	OFICIAL DE SEGUNDA	2	23,3968	701,90	10.739,13	87,4196
23	OFICIAL DE PRIMERA	2	25,0238	750,71	11.485,94	87,4196
<i>Oficios propios:</i>						
24	OFICIAL DE TERCERA	2	23,2159	696,48	10.656,11	87,4196
25	OFICIAL DE SEGUNDA	2	25,0238	750,71	11.485,94	87,4196
26	ATENDEDOR	2	25,0238	750,71	11.485,94	87,4196
27	OFICIAL DE PRIMERA	2	27,7356	832,07	12.730,62	87,4196
28	OFICIAL DE PRIM. PREFER.	2	28,6395	859,18	13.145,51	87,4196



Código	Categorías profesionales	Tipo Ret.	Salario Base por día	Salario Base por mes	Salario Base por año	Trabajo en domingos
29	CORRECTOR	2	30,0860	902,58	13.809,48	87,4196
30	JEFE DE EQUIPO	2	29,4605	883,81	13.522,35	87,4196
31	OPERADOR DE SISTEMA	2	33,0760	992,28	15.181,88	87,4196
32	JEFE DE SECCION	2	33,7992	1.013,98	15.513,84	98,1478
<i>Varios:</i>						
33	PEON	2	19,6004	588,01	8.996,58	85,7055

«(1=EMP.=360/453,6); (2=OPE.=365/459)»

ANEXO II

Tabla de precios de horas extraordinarias para 2004

Valor	Categoría profesional	SI Ant.	Hora extra sin nocturnidad									
			5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
<i>Manipul y Oficinas Aux.:</i>												
105	OFICIAL DE TERCERA	7,78	8,18	8,55	8,94	9,34	9,73	10,10	10,49	10,90	11,29	11,66
111	OFICIAL DE SEGUNDA	8,21	8,59	8,99	9,38	9,76	10,14	10,54	10,93	11,32	11,70	12,10
120	OFICIAL DE PRIMERA	8,85	9,23	9,63	10,01	10,40	10,79	11,18	11,57	11,96	12,34	12,73
<i>Oficinas Propias:</i>												
110	OFICIAL DE TERCERA	8,04	8,43	8,83	9,21	9,59	9,99	10,38	10,76	11,15	11,54	11,94
120	OFICIAL DE SEGUNDA	8,85	9,23	9,63	10,01	10,40	10,79	11,18	11,57	11,96	12,34	12,73
120	ATENDEDOR	8,85	9,23	9,63	10,01	10,40	10,79	11,18	11,57	11,96	12,34	12,73
135	OFICIAL DE PRIMERA	9,92	10,32	10,69	11,08	11,48	11,87	12,26	12,64	13,04	13,43	13,81
140	OFICIAL 1.º PREFERENTE	10,28	10,67	11,06	11,45	11,84	12,22	12,61	13,00	13,39	13,78	14,17
148	CORRECTOR	10,87	11,23	11,62	12,01	12,40	12,79	13,18	13,58	13,97	14,35	14,73
149	JEFE DE EQUIPO	10,93	11,32	11,70	12,10	12,49	12,87	13,26	13,65	14,04	14,44	14,82
169	OPERADOR DE SISTEMA	12,36	12,74	13,13	13,52	13,92	14,30	14,68	15,08	15,47	15,85	16,24
<i>Varios:</i>												
90	PEÓN	6,70	7,10	7,49	7,87	8,25	8,65	9,03	9,42	9,81	10,19	10,59
Valor	Categoría profesional	SI Ant.	Hora extra con nocturnidad									
			5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%
<i>Manipul y Oficinas Aux.:</i>												
105	OFICIAL DE TERCERA	10,07	10,47	10,86	11,23	11,62	12,01	12,40	12,79	13,17	13,56	13,96
111	OFICIAL DE SEGUNDA	10,51	10,90	11,29	11,66	12,05	12,45	12,84	13,21	13,62	14,00	14,39
120	OFICIAL DE PRIMERA	11,15	11,53	11,91	12,31	12,69	13,09	13,48	13,87	14,25	14,65	15,03
<i>Oficinas Propias:</i>												
110	OFICIAL DE TERCERA	10,33	10,73	11,11	11,51	11,90	12,28	12,66	13,06	13,45	13,83	14,22
120	OFICIAL DE SEGUNDA	11,15	11,53	11,91	12,31	12,69	13,09	13,48	13,87	14,25	14,65	15,03
120	ATENDEDOR	11,15	11,53	11,91	12,31	12,69	13,09	13,48	13,87	14,25	14,65	15,03
135	OFICIAL DE PRIMERA	12,22	12,61	13,00	13,38	13,77	14,16	14,55	14,95	15,32	15,72	16,10
140	OFICIAL DE 1.º PREFERENTE	12,57	12,97	13,36	13,75	14,14	14,52	14,92	15,30	15,69	16,07	16,47
148	CORRECTOR	13,15	13,54	13,92	14,31	14,70	15,09	15,49	15,87	16,26	16,65	17,04
149	JEFE DE EQUIPO	13,21	13,62	14,00	14,39	14,76	15,16	15,55	15,93	16,32	16,72	17,11
169	OPERADOR DE SISTEMA	14,65	15,04	15,44	15,80	16,21	16,60	16,98	17,37	17,76	18,15	18,54
<i>Varios:</i>												
90	PEÓN	9,00	9,40	9,78	10,16	10,55	10,95	11,33	11,71	12,11	12,50	12,89

NOTAS: Tendrán la consideración de horas extras nocturnas las devengadas entre las 22.00 y las 06.00 horas.

— Cada hora se incrementará en 48,7 céntimos por cada euro que se perciba por los conceptos de «Complemento personal» y «Dedicación y puesto».