

III CONVENIO COLECTIVO EDITORIAL ANDALUZA DE PERIÓDICOS INDEPENDIENTES, S. A. DIARIO DE SEVILLA FEBRERO 2008

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, S.A. (Diario de Sevilla).

Artículo 2. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa definida en el Artículo 1 en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos los miembros del Consejo Editorial, el personal de Alta Dirección y el personal Directivo, entendiéndose por tal a partir de la categoría de Redactor Jefe, inclusive, y superiores en el área de Redacción; y Directores Generales y Gerente en el área de Administración.

En el caso de los trabajadores de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes (Diario de Sevilla), que pasen a otra empresa del Grupo Joly, ésta se subrogará en todos los derechos y obligaciones que hubiera contraído con el trabajador Editorial Andaluza de Periódicos Independientes (Diario de Sevilla), manteniéndose su antigüedad a todos los efectos, así como sus condiciones económicas y categoría profesional siéndole igualmente de aplicación el Convenio Colectivo que en cada momento se aplique en esta última empresa, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros que pudiera crear Editorial Andaluza de Periódicos Independientes S.A. (Diario de Sevilla) en el territorio del Estado Español y en las delegaciones extranjeras, si las hubiera.

Artículo 4. Vigencia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007, con efectos retroactivos, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, por lo que respecta a las condiciones salariales.

El resto de los aspectos que en él se contienen entrarán en vigor a la fecha en que sea publicado oficialmente, una vez homologado por la autoridad laboral.



Su vigencia será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida al convenio se considerará prorrogada en sus propios términos de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio se entenderá éste prorrogado provisionalmente en todos sus términos hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 6. Indivisibilidad.

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

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejoras de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensables o absorbibles de acuerdo a la ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior, siempre y cuando las variaciones -económicas, laborales o sociales- consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio. Se respetarán las situaciones personales que excedan del convenio, manteniéndose estrictamente ad personam cuando resulten más beneficiosas para el trabajador.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Principio general.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que se obliga a ejercerla de forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas



relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a ser informado y escuchado sobre las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 9. Condiciones de trabajo.

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

9.1 Seguridad y salud laboral: En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad y salud en el trabajo, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el comité de seguridad y salud.

9.2 Respeto a los principios y convicciones personales:

Ni la Dirección de la Empresa, ni ningún otro órgano o persona podrá obligar a los redactores a poner su firma en escritos que vayan 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 fuesen modificados sustancialmente por los superiores, sin perjuicio de los criterios profesionales del periódico.

Artículo 10. Plantillas.

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

La Dirección de la Empresa, previo informe al Comité, elaborará anualmente las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes secciones o departamentos, de forma que se organicen los turnos adecuados, una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones diarias.

El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible, incluyendo categoría profesional, fecha de

ingreso en la Empresa y fecha del último nombramiento o promoción, entre otros datos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, así como a asumir sus responsabilidades dentro de las funciones generales propias de su competencia y categoría profesional sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinado que tenga encomendada o asignada una tarea o tareas concretas.

La obligatoriedad establecida en el párrafo anterior habrá de estar referida a las definiciones concretas que se establezcan en los puestos de trabajo existentes, con las variaciones que en su caso fuera estableciendo la Comisión Paritaria en el presente y futuro convenio colectivo.

Artículo 11. Calendario laboral.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Jornada de trabajo y descanso semanal.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales.

Todo el personal disfrutará dentro de la jornada semanal de dos días de descanso preferentemente consecutivos.

En el caso de los trabajadores de Redacción, éstos descansarán, al menos, dos fines de semana de cada cuatro, y los excesos sobre esta norma serán compensados en los términos que establece el Artículo 24.3 «Domingos».

En el caso de Administración, preferentemente, serán sábados y domingos. Si fuera necesaria la prestación de servicios en estos días, ésta será compensada con los días correspondientes.

Asimismo los trabajadores de administración disfrutarán de jornada intensiva durante los meses de julio y agosto; y durante los meses de junio y septiembre podrán disfrutar de jornada intensiva los viernes. En ambos casos siempre que la organización del trabajo lo permita. El resto de los viernes del año, la jornada finalizará a las 19,00 horas, siempre que la organización del trabajo lo permita y de acuerdo con el responsable del departamento correspondiente.

Artículo 13. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo (fijos y variables) de los diferentes turnos estarán siempre adaptados a las necesidades de la producción.

El personal de Administración se regirá por el horario siguiente: de 09:30 a 14:30,

y de 16:30 a 19:30; y con carácter general, podrá acogerse a un horario flexible en las siguientes fechas: Lunes, Martes, Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero (hasta las 15.00 horas), siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, la organización del trabajo de los trabajadores de Redacción será establecida por el Director de la publicación, quien asignará un horario básico a cada trabajador en función de su ámbito de responsabilidad. Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea diaria, con lo que una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida, incluyendo en éstas las que sean necesarias para la finalización de una tirada (trabajo del día) o las producidas por avería, noticia extraordinaria o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción. La realización de horas extraordinarias por parte del trabajador es voluntaria y su regulación se remite al Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Grupos profesionales y categorías.

La clasificación del personal con arreglo a sus grupos y categorías profesionales se atenderá a la consignada en el presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes S.A. de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

15.1.1 Personal de Redacción.

Es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de Diario de Sevilla. Exceptuando a los puestos de Alta Dirección, que quedan excluidos del presente convenio, el personal de Redacción se divide, atendiendo a criterios de formación (titulación y especialización), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, en:

Grupo profesional: Rango Primero.

Jefe de Sección y Jefe de Área: Es el periodista -o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria- que asume la responsabilidad sobre la organización de una o varias secciones o áreas de la publicación, en las que supervisa y coordina los contenidos informativos y la elaboración del trabajo diario de una o más personas de la plantilla de Redacción.



Asume funciones de apoyo a otras jefaturas o áreas en caso de necesidad productiva por indicación del Director de la Publicación.

Sus funciones comportan un alto grado de exigencia en autonomía, decisión, capacidad de mando y gestión del equipo humano a su cargo.

Redactor Sénior: Es el periodista -o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria- con un sólida y contrastada experiencia que elabora los contenidos informativos o gráficos que tenga encomendados. Puede asumir circunstancialmente funciones de coordinación y supervisión de labores organizativas por indicación directa del Director de la Publicación.

Grupo profesional: Rango Segundo.

Redactor A: Es el periodista -o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria- con experiencia acreditada que elabora los contenidos diarios del área y sección en la que desempeñe sus funciones, con especial dedicación a los temas de elaboración propia o profundización de contenidos, sean informativos o gráficos. Sus funciones no implican responsabilidad de mando.

Redactor B: La diferencia respecto al Redactor A radica en su experiencia profesional cuantitativa y en la consiguiente especialización y capacidad cualitativa del trabajo periodístico.

Grupo profesional: Rango Tercero.

Ayudante de Redacción: Es el periodista -o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria- debidamente titulado o acreditado que ingresa en Diario de Sevilla con un contrato en prácticas o cuya relación laboral con la Empresa no es superior a dos años de antigüedad. Su remuneración se corresponde con lo dispuesto en el artículo 16. Una vez finalizado dicho contrato -o cuando la Empresa, a través de las evaluaciones e informes de los superiores del área o sección que corresponda, aprobados por el Director de la Publicación, decida que el periodo de formación ha concluido-, pasará a la categoría de Redactor B.

Grupos profesionales de apoyo a Redacción.

Infógrafo.

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, con experiencia en la realización de gráficos informativos de actualidad, con especial dedicación a los temas de elaboración propia o a la profundización de contenidos infográficos.



Fotógrafo.

Es el profesional que crea, selecciona y edita la información gráfica y su responsabilidad se limita a este tipo de información audiovisual. No se requiere titulación universitaria, pero sí una experiencia profesional contrastada.

Documentalista.

Profesionales cualificados con titulación universitaria y experiencia teórica y práctica que procesa técnicamente (selecciona, analiza, clasifica, cataloga e indiza) la documentación producida por Diario de Sevilla y adquirida de otras fuentes de información externas, sobre cualquier soporte, en las bases de datos y sistemas técnicos disponibles.

Evalúa las necesidades de nuevos recursos bibliográficos y documentales y propone su adquisición; normaliza el lenguaje documental y mantiene los tesauros y clasificaciones actualizadas; asesora a los usuarios sobre las fuentes de información internas y externas y sobre los métodos de acceso a la misma.

Todo ello con el objetivo de difundir la información y ponerla a disposición de los usuarios para su recuperación y consulta.

Para estos grupos de profesionales se le aplicarán las categorías existentes en redacción.

Otro Personal de Apoyo a Redacción.

Informático.

Jefe de Informática.

Es la persona que, con titulación adecuada o amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad de planificar, organizar, controlar la gestión de su departamento, asumir responsabilidades de las funciones que le sean delegadas, colaborar con Dirección, informarla y asesorarla.

Informático.

Es la persona que, con titulación adecuada o preparación teórico-práctica, tiene como función la preparación, codificación, modificación y mantenimiento de programas (software) partiendo de una documentación (cuadernos de carga) entregada por sus superiores. Así como realizar el mantenimiento de los equipos, sistemas, redes, bases de datos, aplicaciones y programas de informática.

Secretario/a de Redacción: Es el personal que auxilia a la Redacción en las labores de elaboración de apoyo logístico propio del trabajo periodístico.



Ordenanzas: Tendrá esta categoría el trabajador cuya misión consiste en atender los trabajos de apoyo habituales en cualquier Departamento de Administración.

15.2 Personal de Gestión.

Jefe de Departamento. Sus funciones requieren el desarrollo de actividades complejas y diversas, de alta responsabilidad y que incluyen el establecimiento de objetivos. La titulación universitaria superior deberá estar complementada con una dilatada experiencia profesional.

Técnico: Funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, con responsabilidad sobre proyectos completos. El desempeño de este puesto requiere de titulación universitaria de grado superior.

Técnico Especialista: Desempeña tareas complejas, realizadas con plena autonomía y que en muchos casos implican especialización en una o más áreas, así como conocimientos técnicos específicos.

Técnico Auxiliar: Tareas de grado medio, que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Sus funciones son realizadas con autonomía.

Auxiliar de Gestión: Tareas que requieren un periodo breve de adaptación, manejando ordenadores, centrales telefónicas o cualquier otro medio técnico necesario para el desempeño de sus funciones. En función de su complejidad, sus labores serán supervisadas.

Capítulo III. Régimen de Personal.

Artículo 16. Admisión y contratación.

La Empresa definirá a través de la plantilla los puestos de trabajo de carácter estructural necesarios para su funcionamiento.

El ingreso en Editorial Andaluza de Periódicos Independientes S. A. se registrá de acuerdo a lo estipulado en el Capítulo I Sección 4ª del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones del personal contratado con la modalidad de contratos en prácticas. En el contrato en prácticas registrá lo establecido en el artículo 11.2. y 11.3. del Estatuto de los Trabajadores salvo en lo referente a la retribución, que será la fijada en la siguiente escala:

- Contrato en prácticas de primer año, al menos el 75 % del salario del puesto de trabajo para el que ha sido contratado
- Contrato en prácticas de segundo año, al menos el 85 % del salario del puesto



de trabajo para el que ha sido contratado

El número de contratos realizados bajo esta modalidad estará a lo dispuesto en la normativa aplicable (Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo). Si el número de trabajadores contratados con estas modalidades excede del 15% de la plantilla, la Empresa deberá informar con carácter previo al Comité de Empresa, que tendrá derecho a emitir el correspondiente informe.

La formalización del contrato se realizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores autónomos que presten sus servicios en Editorial Andaluza de Periódicos Independientes S.A. en régimen de colaboración, al no tener relación laboral con la Empresa, regularán sus condiciones de trabajo mediante el correspondiente contrato de índole mercantil o civil.

16.1 Convenios con estudiantes becarios de Facultades, Escuelas Técnicas y Centros de Formación Profesional.

La incorporación de estudiantes en prácticas será acordada por la dirección de la empresa junto con la dirección de Diario de Sevilla y el Comité de Empresa, en reunión anual que se celebrará durante el mes de mayo de cada año.

Artículo 17. Periodos de prueba.

Conforme al Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Política de formación.

La empresa se adherirá a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, cuyos objetivos son tanto la mejora de la cualificación del trabajador como la competitividad de las empresas.

A partir de las necesidades de los trabajadores, la empresa seleccionará una serie de actividades formativas que tendrán carácter voluntario.

Se darán informes positivos a los trabajadores que soliciten permisos individuales de formación siempre que la organización del trabajo lo permita y con la autorización de la dirección del periódico

La empresa adecuará los horarios a la participación de los trabajadores en cursos solicitados por ella.

Para velar por el cumplimiento de lo acordado en materia de formación se creará una comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la empresa cuyas funciones serán detectar las necesidades de formación y fijar los criterios de adjudicación de los permisos individuales de formación.



Artículo 19. Modificaciones tecnológicas.

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones debe ser comunicada previamente al Comité de Empresa.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaba un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías. Esta formación se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo IV. Ascensos y promociones.

Artículo 20. Sistemas de promoción.

Los sistemas de promoción en la Empresa serán los siguientes:

20.1 Por libre designación de la dirección de la Empresa.

El ascenso por libre designación será comunicado al Comité de Empresa.

20.2 Por valoración de tareas.

Todo trabajador que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones o cualquier otra causa que pudiera ser justificativa de un ascenso de categoría deberá acudir en primer lugar al Director del área en el que presta sus servicios (Director de la Publicación en el caso de Redacción) a solicitar una evaluación de su puesto de trabajo. Cumplido este trámite, podrá llevar su caso a la Comisión Paritaria Empresa-Comité. Este órgano, escuchado el trabajador y sus superiores inmediatos, expondrá cuantas posibles discrepancias pudieran derivarse de la clasificación profesional del trabajador afectado.

20.3 A propuesta del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá proponer el ascenso de un trabajador, justificado en méritos y necesidades, y previamente aprobado por la Dirección.

Capítulo V. Régimen retributivo.

Artículo 21. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario y los complementos del mismo, y corresponderán a la jornada normal fijada en el presente convenio. Igualmente formarán parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial. Las condiciones de retribución serán acordes a lo establecido



en el Artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Salario.

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos, y que figura en la nómina. El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente, no afectando a aquellos trabajadores que cuenten con un salario superior por acuerdo con la Empresa.

Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa (ver anexo II.).

22.1 Abono de retribuciones. El salario se pagará en 16 pagas anuales de igual cuantía bruta, doce pagas ordinarias mensuales, que deben ser satisfechas entre los días 1 y 5 del mes; y cuatro extraordinarias, que se abonarán el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 31 de diciembre de cada año. Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará las pagas extraordinarias prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado. En el caso de los trabajadores en cuyos contratos temporales se establezca una retribución bruta anual, las cantidades que hayan dejado de cobrar por ese prorrateo les serán abonadas a la conclusión de dicho contrato. A efecto de este complemento, se considerará tiempo efectivo de trabajo, el período de incapacidad temporal.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado.

22.2 Aumentos salariales. Durante la vigencia de este convenio se experimentará una subida salarial de carácter anual basada en la previsión oficial del IPC más una cláusula de revisión a pagar a finales de cada año que, con carácter retroactivo, compense las pérdidas económicas que hayan podido producirse por las variaciones anuales de este índice económico, hasta completar el 100% del mismo. Para el abono de las diferencias salariales que pudiera existir entre la previsión oficial de IPC y el IPC real a finales de cada año, la Empresa dispondrá de un plazo máximo improrrogable de un mes para su abono a partir de la fecha de publicación oficial de este índice económico (ver anexo III).

22.3 Maternidad. En caso de maternidad, al no tratarse de una situación de baja médica, la Empresa complementará hasta el cien por cien del salario ordinario fijo una vez acreditada la misma mediante el pertinente certificado (informe de maternidad) que emitirá el facultativo de la sanidad pública y que contendrá los datos necesarios para acreditarla.

22.4 Incapacidad Transitoria. Al trabajador que se encuentre en situación de



Incapacidad Transitoria, y mientras permanezca dado de alta en la Seguridad Social con cargo a la Empresa, le será abonado:

a) En el supuesto de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional el 100% del salario real desde el primer día, salvo que el accidente laboral se produjese por negligencia manifiesta del trabajador.

b) La Empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, con aviso a la empresa en tiempo y forma, y que tengan cubierto un período de cotización de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante, un complemento consistente en la diferencia entre lo percibido por el trabajador como prestación de Seguridad Social y el total de la base reguladora de cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior al de la baja del empleado, quedando excluidos en todo caso de dicho cómputo los complementos variables, atrasos de convenio, y cualquier otro complemento de devengo superior al mes.

La empresa no abonará complemento alguno al pago delegado por Enfermedad Común en el supuesto de fraude a la Seguridad Social, siendo preceptiva por parte de la Empresa la solicitud de control de la enfermedad por parte del servicio médico de la mutua, que podrá emitir informe facultativo o recabar la inspección de los servicios médicos de la Seguridad Social o del organismo competente.

Artículo 23. Complementos retributivos.

23.1 Comida: La Empresa se compromete a abonar a todos los trabajadores de Diario de Sevilla todos aquellos gastos de comidas que, derivados de las necesidades productivas, aprobados previamente y debidamente justificados, se produzcan.

23.2 Calle: La empresa se comprometa a sufragar todos los gastos de transporte debidamente justificados relativos a la actividad profesional de los trabajadores de Diario de Sevilla.

23.3 Domingos: Si el número de domingos trabajados por los empleados de Redacción a lo largo del año, excediese de dieciséis domingos efectivamente trabajados, recibirá 72 Euros por cada domingo que rebase ésa cifra. La liquidación de éstas cantidades se realizará en el mes de enero del año siguiente. Se actualizará dicha cantidad anualmente según el IPC real.

23.4 Los trabajadores asignados a la sección de Deportes que a la firma de este convenio vengán percibiendo una compensación económica por trabajar un número de domingos superior al establecido en el régimen de descansos de Redacción revisarán su salario al alza en virtud del Artículo 7 "Compensación y absorción".





Artículo 24. Gastos de viaje.

Cuando por necesidades del servicio, el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera de su lugar de residencia habitual, dentro de España, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En el caso de que el traslado por motivos de trabajo se realice fuera de España, la Empresa abonará la totalidad de los gastos de viaje y hotel, y proporcionará la cantidad de 95 euros en concepto de dietas. Dicha cantidad se actualizará anualmente según el IPC real.

Los desplazamientos se realizarán en el medio de transporte que la empresa facilite. No obstante, en los casos en que por motivos de trabajo, los desplazamientos fuera del término municipal se efectúen en vehículo propiedad del trabajador, se abonará la cantidad de 0.21 Euros por kilómetro. Dicha cantidad se actualizará anualmente según el IPC real.

La comisión paritaria empresa-comité discutirá anualmente la revisión de esta cuantía en función de la subida del combustible.

Capítulo VI. Vacaciones, festivos, permisos, licencias y excedencias.

Artículo 25. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 30 días naturales y se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos entre Empresa y trabajadores.

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional se interrumpirá el período vacacional y se reiniciará su disfrute en la fecha pactada de común acuerdo entre la Dirección y el trabajador una vez finalizada dicha incapacidad.

Los trabajadores de Administración podrán disfrutar de 30 días naturales en julio, agosto o septiembre; o 21 días naturales ininterrumpidos en verano, y seis días laborables a lo largo del año en curso.

Artículo 26. Festivos.

Los trabajadores de la sección de Administración a los que corresponda prestar sus servicios en alguna o algunas de las 14 fiestas oficiales podrán disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado.

Los trabajadores de Redacción, dada la especial característica del trabajo en Prensa, compensarán los 14 días festivos del calendario laboral mediante descansos extraordinarios, a razón de 16 días anuales; cinco por trimestre, salvo





en un solo caso, en el que serán seis. Estos se repartirán en el primer, segundo y cuarto trimestre del año. Se exceptúan de esta norma los descansos correspondientes a los festivos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y viernes Santo, descansos no recuperables, que darán lugar a que no salga la Prensa diaria.

Artículo 27. Permisos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos siguientes:

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

En caso de formalización oficial, acreditada mediante certificado, como pareja de hecho tendrá derecho al permiso establecido por matrimonio.

2.- Dos días por nacimiento de hijo; dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado de domicilio habitual.

4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional y período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de





trabajo.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

9.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, hasta un octavo de la misma como límite mínimo de dicha reducción, con la disminución proporcional del salario.

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

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

La concreción horaria y la determinación de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 7, 8 y 9 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

10.- Asistencia a consulta médica de facultativos de Medicina General y Especialistas de la Seguridad Social, así como a facultativos privados.

11.- Exámenes por estudios.

En lo estipulado respecto al cónyuge se podrá sustituir la figura del cónyuge por la de la persona con la que el trabajador conviva de modo estable.

Artículo 28. Incapacidad temporal por maternidad / paternidad.

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro o de hospitalización del neonato a continuación del parto, así como en los casos de preadopción y acogimiento se estará a lo estipulado en el artículo 48.4.

Permiso de paternidad. Según lo estipulado en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 27/3/2007, a los dos días de licencia retribuida por nacimiento de hijo, podrán sumarse 13 días por permiso de paternidad.

Artículo 29. Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.

Sin perjuicio de lo estipulado en la ley 39/99 de 5 de noviembre, la mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a preferencia para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo; o, en idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario. En caso de no poder realizarse 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 30. Guarda legal.

Sin perjuicio de lo estipulado en la ley 39/99 de 5 de noviembre, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, hasta un



octavo de la misma como límite mínimo de dicha reducción, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 31. Licencias no retribuidas.

La Dirección de la Empresa podrá otorgar, previo informe del Comité de Empresa, permisos sin sueldo a los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la empresa, por un máximo de treinta (30) días, una sola vez, por causas debidamente acreditadas y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Artículo 32. Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

Tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares podrán disfrutarse de forma fraccionada.

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





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

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

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

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

5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 33. Cese voluntario.

Cuando el trabajador causase baja voluntaria en el servicio de la Empresa, la misma está obligada a la liquidación, el mismo día de cese en su relación laboral. Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar cumpliendo un plazo de preaviso de quince días.

Capítulo VII. Movilidad geográfica y funcional.

Artículo 34. Trabajo de superior categoría.

El personal afectado por este convenio podrá realizar, cuando lo decida la dirección de la empresa, trabajos de categoría superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y cuya duración no podrá exceder de un año.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior, el trabajador afectado percibirá el salario que corresponda a la categoría profesional por él desempeñada temporalmente, sin que ello suponga, en ningún caso, tener derecho al reconocimiento definitivo de la categoría profesional transitoriamente ejercida.





En otros supuestos se regulará según lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII. De la representación de los trabajadores.

Artículo 35.

El presente convenio se remite a los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX. Salud laboral.

Artículo 36.

La Empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes, así como las medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos. La Empresa constituirá el Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en dicha Ley.

Capítulo X. Condiciones sociales.

Artículo 37. Seguro complementario.

La empresa se compromete a formalizar una póliza de seguro a favor de los trabajadores afectados por este Convenio que cubran riesgos que a continuación se describen y por las siguientes cuantías:

- a) Por muerte natural: seis mil ochocientos treinta y nueve euros (6.839).
- b) Por fallecimiento en accidente de trabajo: seis mil ochocientos treinta y nueve euros (6.839).
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación: trece mil ciento treinta y un euros (13.131).
- d) Invalidez total y permanente: cuatro mil cuatrocientos catorce euros (4.414)
- e) Invalidez absoluta: seis mil ochocientos treinta y nueve euros (6.839).
- f) Fotógrafos y ordenanzas: además de los dispuesto en los puntos 1 y 5, disfrutarán de un seguro para caso de accidente, fijado en la cantidad de 30.210 euros cuando a resultas del accidente se produjera la invalidez para la profesión habitual.

En el supuesto de que un trabajador perteneciente al colectivo que se recoge en este artículo, sufriera un accidente y como consecuencia del mismo, se produzca





fallecimiento, la cobertura ascenderá a 20.140 euros.

Las indemnizaciones señaladas anteriormente se abonarán por la Compañía aseguradora a los beneficiarios que designe el trabajador y, en su defecto, a sus herederos legales.

Artículo 38. Reconocimiento médico.

A todo trabajador se le realizará un reconocimiento médico por cuenta de la Empresa, cuando menos una vez al año, realizándose un estudio clínico general; este reconocimiento médico será voluntario y de los resultados del mismo se entregará el informe correspondiente solo y exclusivamente al interesado, garantizándose de ese modo su estricta confidencialidad.

Artículo 39. Jubilación.

La edad de jubilación se establece a los 65 años.

Capítulo XI. Faltas y sanciones.

Artículo 40. Faltas.

40.1 Faltas leves.

- 1) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.
- 6) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.
- 7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.



- 8) Faltar al trabajo un día en un mes, sin causa justificada.
- 9) La embriaguez no habitual en acto de servicio.
- 10) No fichar al entrar o salir del centro de trabajo. Si ello se repitiese más de tres veces en un mes se considerará falta grave.

40.2 Faltas graves.

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
- 2) Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que pueda afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente.
- 6) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- 7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8) La imprudencia, negligencia o irresponsabilidad en acto de servicio, por caso omiso al cumplimiento de las normas fundamentales en materia de previsión de riesgos laborales, que tenga como consecuencia grave riesgo para la persona causante o para sus compañeros, siempre y cuando haya sido informado de normas de prevención de riesgos laborales mediante curso de formación, comité de seguridad e higiene, o el superior directo.
- 9) La reincidencia de faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
- 10) La embriaguez habitual en el trabajo.
- 11) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 12) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.



40.3 Faltas muy graves.

- 1) Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, así como el uso de material de la Empresa para actividades ajenas a su trabajo en la Empresa.
- 4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 5) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas ingeridas antes o durante la jornada de trabajo y que afecte negativamente al desarrollo del trabajo.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.
- 7) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles, así como no respetar aquellos trabajadores la exclusividad pactada con la Empresa.
- 9) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que este último caso se produzca dentro de las dependencias de la Empresa, o en el exterior cuando las partes estén de servicio.
- 10) El acoso sexual.
- 11) Causar accidentes por imprudencia o negligencia inexcusables.
- 12) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin autorización expresa de la Empresa.
- 13) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- 14) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15) La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta



naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse al trabajador que incurra en falta serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación por escrito
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado forzoso o despido disciplinario.

La valoración de las faltas y sanciones a aplicar en cada caso, después de escuchar al trabajador, corresponderá a la Dirección de la Empresa con la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En todo lo no previsto en este convenio, las partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, Estatuto de los Trabajadores, en su caso, y subsidiariamente, a lo dispuesto en la legislación civil y mercantil.

Anexo I. Disposiciones adicionales.

Primero. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio, serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por seis miembros, tres pertenecientes a la representación empresarial, y otros tres de la representación de los trabajadores. La comisión designará, de entre sus miembros, un secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en las materias que sean de su competencia. Los asesores serán nombrados por las partes componentes de la comisión.

Funciones.

La comisión, que será única para todo el ámbito del convenio, tendrá como específicas, las siguientes funciones:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.



La interpretación de la comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad de que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Procedimiento de actuación.

Cada parte formulará a su respectiva representación, las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

Segundo. Acuerdo nacional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al Reglamento que lo desarrolla, publicados en el BOE de fecha 8 de febrero de 1996.

A los efectos previstos, la comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo queda integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con las competencias y circunstancias que en cada caso procedan.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes a los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Tercero. Contrato de relevo

En el ámbito de Convenio serán aplicables las disposiciones que se establecen para el contrato de relevo en la Ley 32/1.984, de 2 de agosto, desarrollada por el Real Decreto 1991/1.984 de 31 de diciembre.

Anexo II. Tabla categorías/salarios.

Las categorías profesionales de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes S.A. corresponden a los siguientes salarios brutos anuales mínimos para el año 2.007.



Categoría	Salario bruto anual euros
Redacción	
Jefe de Sección	29.966, 64
Jefe de Área	27.303, 04
Redactor Senior	26.669, 68
Redactor A	22.459, 20
Redactor B	18.236, 01
Ayudante de Redacción	14.313, 60
Administración	
Jefe de Departamento	25.305, 33
Técnico	20.173, 63
Técnico Especialista	16.599, 17
Técnico Auxiliar	13.987, 71
Auxiliar de Gestión	12.339, 24
Ordenanza	11.098, 72
Secretaria	12.371, 84
Técnico Comercial	10.445, 85
Informática	
Jefe de Informática	23.307, 63
Técnico	20.173, 63
Técnico Especialista	16.599, 17
Técnico Auxiliar	13.987, 71

Anexo III Evolución Salarial de la Tabla Categorías/Salarios y de los Salarios Reales.

2007 y 2008: IPC

2009: IPC + 0,40

2010: IPC + 0,60

En Sevilla a 9 de mayo de 2008.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.