OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

1173

RESOLUCIÓN de 9 de noviembre de 2011, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Diario El Correo, S.A.U. (código de convenio núm. 86002692012008).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 24 de octubre de 2011 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.h) del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981), el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de noviembre de 2011.

La Directora de Trabajo,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL CORREO, S.A.U. 2011-2014

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.– Ámbito personal.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regularán, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Diario El Correo, S.A., y su personal con excepción de:

a) El personal técnico contratado con carácter exclusivo de prestación de servicios, es decir, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que no figure, por tanto, en la plantilla del personal de la Empresa.

b) Los corresponsales y colaboradores literarios, estén o no inscritos en el Registro de Periodistas, independientemente de que tengan la consideración de fijos o eventuales.

c) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen en Prensa, con libertad de representar otras dedicadas a igual o distinta actividad.

d) Las personas excluidas por los artículos 1 y 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

e) El Director General y el Gerente, los Directores de Área o Departamento, el Director de la publicación y su Adjunto, y los Subdirectores.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los actuales centros de trabajo de Diario El Correo, S.A., así como aquellas otras delegaciones que pueda constituir Diario El Correo, S.A. durante el tiempo de la vigencia del Convenio de características análogas o similares a las anteriormente referidas.

Se entenderá por centro de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa que hayan sido dadas de alta como tal ante la Autoridad Laboral.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor con efectos retroactivos al 1 de enero de 2011, salvo en aquellas materias en las que expresamente se establezca otra fecha, y expirará el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente, una vez homologado por la autoridad laboral competente.

Ambas partes dan por denunciado automáticamente el presente Convenio en fecha 16 de junio de 2014.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) en la redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011, el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio será de tres meses a contar desde el 16 de junio de 2014 y el plazo para la constitución de la mesa negociadora será de un mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio del proceso negociador.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2014.

Transcurrido el plazo máximo establecido de 14 meses para lograr un acuerdo de negociación de un nuevo Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo adicional de 1 mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIONES DEL TRABAJO

Artículo 4.– Disposiciones generales.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, sin menoscabo de lo dispuesto en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Sin merma de esa autoridad, el comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo. Tendrá derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que la Empresa 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, en cada momento, de aplicación.

El personal, que en todos sus estamentos realizara normalmente su trabajo habitual desplegando con todo interés su capacidad, prestará accidentalmente sus servicios, dentro de la competencia profesional y sin menoscabo de su capacidad en otros puestos de trabajo cuando, siendo necesario, sea ordenado por sus superiores informando previamente a la representación de los trabajadores de las causas de esa necesidad.

Concretando estos servicios, ningún profesional podrá prestar servicios de Redacción en más de un medio informativo general sin autorización escrita de la Empresa periodística, y en la que deberá constar el periodo de duración de la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa o silencio de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de superior categoría, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO

DEL PERSONAL

Artículo 5.– Las calificaciones del personal no hacen otra cosa que reflejar en el momento presente, la concreta situación del personal de «Diario El Correo, S.A.» a la entrada en vigor de este Convenio. Por lo mismo, la empresa podrá proceder, previa aprobación del comité de empresa a la calificación de otras categorías profesionales no previstas en el mismo, y que sean establecidas por ser necesarias en el futuro.

Artículo 6.– Clasificación profesional.

El personal que se regirá por el presente Convenio se clasifica en el siguiente sistema de clasificación profesional:

Personal de Redacción:

GI.– Jefe de Sección.

GII.– Redactor / Documentalista / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo.

GIII.– Oficial de Redacción (Oficios auxiliares, teclistas, montaje página, transmisiones, tratamiento fotografía, secretaría).

Personal de Administración, Marketing, Publicidad, Informática, y Servicios Auxiliares:

GI.– Jefe de sección.

GII.1– Jefe de negociado / Responsable de área Técnico de aplicaciones.

GII.2.– Técnico de aplicaciones.

GIII.– Oficial de Administración (Oficial 1.ª, Oficial 2.ª y auxiliar administrativo).

A su vez, cada uno de los grupos se podrá clasificar, en su caso, de acuerdo con lo regulado en los artículos 7 y 8 en los siguientes posibles Niveles Salariales:

● Nivel 1: Nivel inicial.

● Nivel 2: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 1 por el transcurso máximo de 1 año.

● Nivel 3: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 2 por el transcurso máximo de 1 año.

● Nivel 4: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 3 por el transcurso máximo de 3 años.

● Nivel 5: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 4 por el transcurso máximo de 3 años.

● Nivel Especial: se promocionará a este nivel a instancia de la Dirección de la Empresa en función de la cualificación profesional, desempeño y mérito del trabajador. El comité de empresa será informado de las promociones a este nivel, así como a niveles o grupos superiores.

● LD: estará en Nivel de Libre Disposición la persona que, previo pacto con la Empresa, y dentro de los límites de la jornada máxima legal además del cometido específico que tiene asignado, está

a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

Artículo 7.– Personal de redacción.

Es el que crea, selecciona, prepara, redacta, o confecciona la información literaria o gráfica.

Propiedad Intelectual: sin perjuicio de los acuerdos individuales que pudieran existir a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que serán respetados a título individual, los derechos de explotación de cualquier creación ordinaria que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de su actividad habitual, quedando facultada la empresa para su explotación sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

Este grupo comprende:

GI.– Jefe de Sección.

En este Grupo se incluyen:

A) Jefe de Sección/Subjefe Área.

Es el redactor que asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla de Redacción, y por delegación del Redactor Jefe/Jefe Área está facultado para asignar trabajos al personal de Redacción.

B) Jefe de Documentación.

Es el que atendiendo a las instrucciones generales de la Dirección del Periódico, organiza y distribuye el trabajo del personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización y buena marcha de los trabajos efectuados.

C) Jefe de Fotografía.

Es el que atendiendo a las instrucciones generales de la Dirección del Periódico, organiza y distribuye el trabajo del personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización y buena marcha de los trabajos efectuados.

D) Jefe de Infografía.

Es el que atendiendo a las instrucciones generales de la Dirección del Periódico, organiza y distribuye el trabajo del personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización y buena marcha de los trabajos efectuados.

E) Jefe de Diagramación.

Es el/la que atendiendo a las instrucciones generales de la Dirección del Periódico, organiza y distribuye el trabajo del personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización y buena marcha de los trabajos efectuados.

Tienen consideración de Terceros las personas que, designadas por la Dirección, asumen con carácter de continuidad la sustitución parcial de las tareas del subjefe de área correspondiente o del jefe de sección/subjefe área.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

● Nivel LD.

● Nivel Especial.

A dichos niveles profesionales se accederá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

GII.– Redactor / Documentalista / Diagramador / Linfógrafo / fotógrafo.

En este Grupo se incluyen:

A) Redactores:

Son los que poseen título de licenciados en Ciencias de la Información, o titulación aceptada por la Empresa y realizan trabajos propios de su competencia profesional. Ningún periodista podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico documentos originales ajenos, a no ser para su elaboración periodística.

Es el que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle.

B) Documentalista.

Son los profesionales adscritos a la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan funciones de archivo literario y gráfico. del periódico.

C) Fotógrafos.

Son los profesionales adscritos a la redacción que en dependencia de sus superiores realizan información fotográfica y/o tareas complementarias para la misma (revelado, positivado, etc.).

D) Infógrafo.

Son los profesionales de la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan labores infográficas, mediante procedimientos, informáticos, manuales, o cualesquiera otros.

E) Diagramador.

Son los profesionales de la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan labores de diagramación, mediante procedimientos informáticos, manuales o cualesquiera otros.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

● Nivel 1.
● Nivel 2.
● Nivel 3.
● Nivel 4.
● Nivel 5.
● Nivel Especial.
● LD (sólo aplicable, con carácter general, a los Redactores y Fotógrafos).

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

GIII.– Oficial de Redacción.

Se incluyen en este grupo todos aquellos oficios auxiliares a la labor de redacción tales como teclistas, montaje de página, transmisiones, tratamiento de fotografías, secretaria, etc.

Son empleados con un servicio determinado a su cargo que con cierta iniciativa y responsabilidad, ejecutan bajo la dependencia de un Jefe o Responsable de Área, funciones técnicas complementarias (teclistas, montadores, fotomecánica y transmisiones).

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

Contratos de fin de semana o de día.– Su retribución será de 78,04 euros brutos diarios por todos los conceptos que legalmente pudieran corresponderle, a partir de la firma de este Convenio. La cantidad se actualizará anualmente conforme al incremento salarial correspondiente a cada año.

Artículo 8.– Personal Administrativo, Informáticos, y Servicios Generales (Ordenanzas, Telefonistas, etc.).

Quedan comprendidos en este grupo todos los empleados con conocimientos administrativos, informáticos y oficios de servicios generales.

Este personal comprende los siguientes Grupos:

GI.– Jefe de sección.

En este grupo se incluye el personal que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección el mando y responsabilidad de un sector de actividades de tipo administrativo, informático y servicios generales (ordenanzas, telefonistas, etc.) teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

El único nivel salarial existente en este grupo será el Nivel Especial al que se accederá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

GII.1.– Jefe de negociado / Responsable de área.

En este grupo se incluyen:

1.– Jefe de Negociado: se incluye al personal, que bajo la dependencia directa de la Dirección o del Jefe de Sección asume el mando y responsabilidad de un sector de actividades en el que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

También tiene como misión la sustitución del Jefe de Sección del que depende en los casos de ausencia de este.

2.– Responsable de Área– Cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, la importancia de la función lo requiera, se otorgará este puesto de Responsable de Área.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 5.
- Nivel Especial.

A dichos niveles profesionales se accederá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

GII.2.– Técnico de aplicaciones.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 6, siendo el nivel inicial el 4.

GIII.– Oficial de Administración.

Se incluyen a aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, ejecutan bajo la dependencia y subordinación de un Jefe o Responsable de Área funciones administrativas, informáticas, servicios generales (ordenanzas, telefonistas, etc.).

Tienen consideración de terceros las personas que, designadas por la Dirección, asumen con carácter de continuidad la sustitución parcial de las tareas del Jefe de Sección/Subjefe Área o Responsable del Área correspondiente.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.

Contratos de fin de semana o de día.– Su retribución será de 78,04 euros brutos diarios por todos los conceptos que legalmente pudieran corresponderles, a partir de la firma de este Convenio. La cantidad se actualizará anualmente conforme al incremento salarial correspondiente cada año.

CAPÍTULO CUARTO
TIEMPO DE TRABAJO Y LICENCIAS O PERMISOS

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS O PERMISOS

Artículo 9.– Jornada.

La jornada para todo el personal regulado por el presente Convenio Colectivo, con excepción de los casos especiales pactados con la empresa, que tendrán una retribución diferenciada, es de 35 horas semanales y 1.554 horas anuales. La jornada de los trabajadores que perciben complemento de jornada es de 39 horas semanales y 1.732 horas anuales.

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar la forma de aplicación efectiva de la reducción de jornada en los horarios de trabajo de la Redacción.

Aquellos trabajadores con jornada partida que, por motivos de trabajo autorizados por su jefe, vean reducido su tiempo de descanso en el horario dedicado a la comida y se tengan que quedar a comer en las inmediaciones de su puesto de trabajo, dispondrán de un vale que cubrirá el precio de un menú del día en restaurantes de la zona concertados por la empresa y los trabajadores. Esta medida no supone que el trabajador vea incrementada su jornada laboral.

No procederá la entrega de vales de comida en los días en que proceda el reembolso de los gastos por comida, debidamente justificados, de acuerdo con el artículo 29 del presente Convenio.

Los horarios dentro de cada jornada se regularán según el siguiente artículo.

Se establece con carácter general un descanso semanal medio de dos días consecutivos, de acuerdo con el sistema organizativo de descansos que se establezca en cada área. En cualquier caso, en línea con la política de los últimos años, el trabajo en un domingo al margen del calendario fijado seguirá compensándose con dos días libres o un domingo libre y, en ambos casos, el pago correspondiente.

Compensación por partición de jornada.– La Empresa otorgará una compensación a los trabajadores cuya jornada haya sido dividida a raíz del Plan Correo 2000 y este cambio les ocasione algún perjuicio. La suma se negociará con los afectados y el Comité de Empresa.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán voluntarios para los empleados y se compensarán con un Plus por importe de 281,62 euros. En caso de que no se cubran las plazas necesarias en cada Sección, los puestos serán asignados de forma rotatoria, año a año.

Artículo 10.– Horarios.

Serán distintos dependiendo de los diferentes grupos profesionales. Las delegaciones pueden establecer sus propios turnos y horarios en coordinación con las necesidades exigidas por la Organización de la Empresa.

● Personal de administración, informáticos, funciones técnicas complementarias (teclistas, montadores, fotomecánica y transmisiones) y servicios generales (ordenanzas, telefonistas): trabajarán 35 horas semanales con los horarios pactados con la Empresa.

● Personal de Redacción: dadas las características especiales del trabajo del periodista, el Director de la Publicación podrá encomendar a cada redactor las tareas profesionales y señalar los horarios que estime convenientes en cada caso, para la mejor organización del trabajo, dentro de los límites de jornada semanal fijados en el presente Convenio.

Artículo 11.–. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de su periodo vacacional anual de 33 días naturales (29 laborables y 4 domingos) proporcionales al tiempo trabajado.

Adicionalmente, a partir del año 2012, los trabajadores tendrán derecho a días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad reconocida, de acuerdo con el siguiente escalado:

Años antigüedad	Días adicionales de vacaciones
De 6 a 10 años	1 día
De 11 a 25 años	2 días
A partir de 26 años	3 días

En ningún caso las vacaciones, todas o en parte, podrán ser sustituidas por compensación económica.

En el caso de que dentro del periodo de vacaciones haya algún día festivo, éste se disfrutará en distinto período o se abonará como día normal, a elección de los trabajadores.

Artículo 12.– Vacaciones.

Además de las retribuciones señaladas en el presente Convenio Colectivo se establece:

1.– Cuando la Empresa haya dado la conformidad a las fechas de vacaciones solicitadas por los trabajadores y llegada su fecha, por causas graves de trabajo no se le permite disfrutarlas, la Empresa le indemnizará según los perjuicios económicos causados, y estudiará las posibles repercusiones que tengan carácter personal.

2.– Pluses de vacaciones.– El personal que las disfruta en los períodos señalados a continuación, tendrá un complemento de la siguiente significación.

Enero-febrero: el 100% del sueldo o salario pactado por paga en este Convenio.

Marzo: el 75% del sueldo o salario pactado en este Convenio.

Abril: el 50% del sueldo o salario pactado por paga en este Convenio.

Este complemento sólo se percibirá cuando se disfrute un mínimo de quince días ininterrumpidos en los meses indicados y en proporción a los días disfrutados; el resto de las vacaciones que le corresponden, disfrutadas fuera de estos meses, percibirán su retribución correspondiente sin incremento alguno.

Artículo 13.– Vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en las fechas acordadas con la Empresa previa su solicitud con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, dando prioridad en principio a los trabajadores más antiguos siempre que los padres con hijos en edad escolar (hasta 16 años) puedan disfrutarlas en el periodo de vacaciones escolares de verano.

Los trabajadores podrán disfrutar sus vacaciones en dos periodos separados, pudiendo en ese caso ejercitar su preferencia únicamente en uno de ellos cada año.

No obstante, si atendiendo a dichos criterios de preferencia de antigüedad o hijos en edad escolar, un trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones durante el año inmediatamente anterior en determinados períodos (julio y/o agosto) en detrimento de la solicitud de otro trabajador y, durante el año en curso, volviera a coincidir en su solicitud con dicho otro trabajador, este último tendrá preferencia a la elección de sus vacaciones en dicho período coincidente (julio y/o agosto).

Si existiese desacuerdo entre las partes la Jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

Artículo 14.– Permisos y excedencias.

Se establecerán los siguientes permisos retributivos:

a) 18 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Las parejas de hecho, legalmente formalizadas, tendrán la misma consideración.

Asimismo, tendrán derecho al disfrute de los 18 días naturales aquellas parejas que convivan por un período superior a 1 año y acrediten debidamente dicha circunstancia. Este derecho sólo podrá ejercitarse una vez cada 5 años.

b) 3 días naturales por alumbramiento de la pareja, de los cuales al menos uno deberá ser laborable.

Los hijos adoptados tendrán a todos los efectos la misma consideración que los hijos naturales.

c) 3 días naturales por fallecimiento de la pareja, padre e hijos incluso políticos, de los cuales al menos uno deberá ser laborable.

d) 2 días naturales por fallecimiento de abuelos, hermanos y nietos, incluso políticos, de los cuales al menos uno será laborable.

Por fallecimiento de tíos consanguíneos el tiempo indispensable para acudir al sepelio, con el máximo de un día.

e) 1 día natural por matrimonio o profesión religiosa de padres, hijos y hermanos, incluso políticos.

f) 1 día natural por primera comunión de hijos, nietos y hermanos consanguíneos.

g) 1 día natural por bautizo de hijos y nietos.

h) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

i) 2 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de la pareja, padres, hermanos e hijos, incluso políticos, abuelos y nietos. Se precisa certificado médico acreditativo.

j) Por el tiempo indispensable y por una sola vez, para la obtención del carnet de conducir.

k) Por el tiempo indispensable, para exámenes en Centros Docentes en materias relativas con la actividad de la Empresa avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, teniendo la ausencia al trabajo la consideración de permiso no retribuido.

l) Por el tiempo necesario para que sea asistido por el facultativo de medicina general o especialista de la Seguridad Social. Será necesario aportar la correspondiente certificación.

m) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los términos establecidos legalmente.

En los casos de los apartados c), d), e), f), i), cuando se realice un desplazamiento superior a 150 km se ampliarán en tres días naturales más.

n) 1 día natural por asuntos propios o de libre disposición, que deberá ser notificado a la Empresa con un mínimo de 24 horas de antelación a su disfrute y acordado con el Jefe de Área o de Sección, no pudiéndose disfrutar el mismo de forma consecutiva a los días de vacaciones.

Excedencia voluntaria especial.– Los trabajadores podrán disfrutar de una excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo de 6 a 12 meses de duración, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

● Tener una antigüedad en la Empresa de 10 años.

● Estar dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

● Que en el momento de pedir la excedencia voluntaria especial no haya más de 6 trabajadores de la plantilla de la Empresa disfrutando de una excedencia.

● Que en el momento de pedir la excedencia voluntaria especial no haya ninguna persona en excedencia en la Sección del trabajador solicitante.

● En caso de conflicto entre dos o más peticiones, se respetará el criterio de no haber disfrutado previamente ninguna excedencia voluntaria especial y el criterio de antigüedad en la Empresa, dándose prioridad a los más veteranos.

● Durante el periodo de excedencia voluntaria especial el trabajador se obliga a no trabajar en medios de comunicación o empresas que supongan competencia a la Empresa.

● Una vez disfrutada la excedencia voluntaria especial, el trabajador no podrá volver a pedir una nueva excedencia voluntaria especial hasta pasado 5 años.

CAPÍTULO QUINTO

POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 15.– Retribuciones.

Las remuneraciones establecidas por Diario El Correo, S.A. para cada grupo y nivel para el año 2011 vienen recogidas en las tablas salariales recogidas en el presente convenio y que ya incluyen el incremento salarial pactado de acuerdo con el artículo 15.b). Los diversos conceptos retributivos son especificados y definidos en los artículos 16 y siguientes del presente convenio colectivo.

Artículo 15.b.– Incremento salarial.

El incremento salarial para los años 2011, 2012, 2013 y 2014 se calculará, en su caso, de la siguiente forma:

● A los efectos de la aplicación del incremento salarial que, en su caso, proceda, se tomará como base el IPC estatal del año anterior y el Resultado de Explotación del año anterior.

● La subida salarial dependerá del grado de cumplimiento de Resultado de Explotación del año anterior, según se detalla en este artículo y en el cuadro resumen explicativo.

● En función del grado de cumplimiento del Resultado de Explotación presupuestado del año anterior, se garantiza una subida fija en tablas y un variable no consolidable.

● Si el Resultado de Explotación del año anterior ha sido inferior al 50% del presupuesto, no habrá subida salarial.

● Si el Resultado de Explotación del año anterior ha sido entre el 50% y el 75% del presupuesto, se garantizará una subida fija del 50% del IPC estatal del año anterior.

● Si el Resultado de Explotación del año anterior ha sido superior al 75% del presupuesto, se garantizará el IPC estatal del año anterior.

● Si el Resultado de Explotación del año anterior ha sido superior al 90% del presupuesto, se garantizará el IPC estatal del año anterior más un variable, según el escalado inferior.

● La subida fija en tablas se aplicará con efectos de 1 de enero de cada año sobre los conceptos de Convenio.

● El variable se abonará en el mes de marzo de cada año.

% Cumplimiento Presup. Resultados Explotación aa	Subida Fija en Tablas Salariales (sobre el IPC aa)	Variable pagadero febrero no consolidable (%)	Total subida (Fijo + Variable)
menos 50%	0%	0%	0%
50% -75%	50% IPC	0%	50% IPC
75% - 90%	IPC	0%	IPC
90% - 95%	IPC	0,3%	IPC + 0,3%
95% - 100%	IPC	0,5%	IPC + 0,5%
100% - 105%	IPC	0,6%	IPC + 0,6%
más 105%	IPC	0,7%	IPC + 0,7%

● Habiendo sido el IPC estatal 2010 del 3% y habiéndose alcanzado el 97% del resultado de explotación presupuestado en el año 2010, se fija la subida salarial para el año 2011, en un 3% fijo en tablas salariales más un variable adicional, no consolidable, del 0,5%.

● La subida, fija y variable, se aplicará sobre los siguientes conceptos de Convenio:

– Salario Unificado.
– Salario Individual Consolidado.
– Plus de Antigüedad Consolidado.
– Plus de Nocturnidad.
– Plus de Libre Disposición.
– Festivos.
– Domingos.
– Plus Modificación del día de descanso.
– Gratificaciones de julio y Navidad (conceptos de Convenio).
– Paga de octubre (conceptos de Convenio).
– Participación en beneficios (conceptos de Convenio).

– Plus de vacaciones.

● En Nivel 5 del Grupo Redactor / Documentalista / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo tendrá unos incrementos salariales, independientes a los incrementos que se puedan pactar en el Convenio Colectivo para el resto de Categorías y conceptos salariales:

– Año 2011: 28.000 €
– Año 2012: 28.666 €
– Año 2013: 29.333 €
– Año 2014: 30.000 €

● El nivel 5 del Grupo Técnico de Aplicaciones y Oficial de Administración tendrá unos incrementos salariales, independientes a los incrementos que se puedan pactar en el Convenio Colectivo para el resto de Categorías y conceptos salariales:

– Año 2011: 24.238 €
– Año 2012: 24.905 €
– Año 2013: 25.750 €
– Año 2014: 26.500 €

Artículo 16.– Conceptos de retribución.

La retribución del personal de la Empresa, abarcará los siguientes conceptos:

01. Salario Unificado.
02. Salario Individual consolidado.
03. Plus de Antigüedad consolidado.
04. Plus de Nocturnidad.
05. Plus de Libre Disposición.
06. Gratificaciones de julio y Navidad.
07. Paga de octubre.
08. Participación en Beneficios.
09. Plus de vacaciones.
10. Horas extraordinarias.
11. Festivo.
12. Plus de domingo.
13. Plus modificación día de descanso.

Artículo 17.– Salario Unificado.

Este Concepto salarial, que con tal denominación se refleja en el recibo de salarios, engloba todos los antiguos conceptos salariales aplicables salvo los expresamente previstos en los artículos siguientes del presente Capítulo.

Artículo 17.b.– Salario individual consolidado.– A aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio percibiesen un plus de domingos superior al establecido para el año 2011 en las tablas salariales adjuntas, se les abonará como salario individual consolidado un importe a partir del 1 de enero de 2012. Dicho complemento, que se calculará según la media de domingos trabajados en los dos últimos años o, en su defecto, según la media de domingos de cada Sección en dicho período de tiempo, no podrá ser ni compensable ni absorbible, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio Colectivo.

Artículo 18.– Plus de antigüedad consolidado.

A partir del 1 de enero de 2011 queda suprimido el plus de antigüedad en las siguientes condiciones:

1.– Los trabajadores actuales consolidarán como plus de antigüedad consolidado (no compensable ni absorbible y sujeto a los incrementos de Convenio), el plus de antigüedad que venían percibiendo a 31 de diciembre de 2010.

No obstante lo anterior, se reconocerán los trienios o quinquenios que se puedan devengar durante el año 2011.

2.– Adicionalmente, se incluirá en el plus de antigüedad consolidado la parte proporcional del siguiente tramo de antigüedad generado por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 19.– Plus de nocturnidad.

Este concepto será de aplicación a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas y cuyo importe para esta jornada completa mensual, figura en las tablas salariales anexas.

Se entenderá por jornada completa la que diariamente iguala o supere las tres horas, dentro de dicho período.

Si fuera inferior a tres horas y superior a una, se abonará la parte proporcional al tiempo nocturno propiamente dicho.

El Plus de nocturnidad para jornada completa se establece en el 19,25% del Salario Unificado, entendiendo éste de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 20.– Plus de libre disposición.

El personal de Redacción acogido al régimen de Libre Disposición percibirá por tal concepto mensualmente el importe que se reseña en la tabla salarial anexa.

Artículo 21.– Gratificaciones de julio y navidad.

Serán retribuidas con el equivalente a una mensualidad de Salario Unificado, Plus de Antigüedad consolidado, Nocturnidad y Libre Disposición, todo ello incrementado en un 25%.

Artículo 22.– Paga de octubre.

Por este concepto se abonará una mensualidad de Salario Unificado, Plus de Antigüedad consolidado, Nocturnidad y Libre Disposición.

Artículo 23.– Participación de beneficios.

Se abonará por este concepto el 8% de los sueldos o salarios reales percibidos durante el año inmediatamente anterior.

El mencionado abono se efectuará en el mes de febrero de cada año.

Artículo 24.– Plus de vacaciones.

Se recogerán bajo este concepto los complementos que percibirán los trabajadores, que disfruten sus vacaciones en determinados meses del año, de conformidad con lo establecido en el apartado 2, del artículo 12 del presente Convenio.

Artículo 25.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que realicen los trabajadores por encima de la jornada establecida en las Disposiciones Legales.

Las horas extraordinarias serán de iniciativa de la Empresa y de libre aceptación por parte del trabajador con las excepciones recogidas en el siguiente párrafo:

Por las particulares características del trabajo periodístico, que exige su terminación en el día, todos los trabajadores realizarán, excepcionalmente las horas extraordinarias necesarias para la confección, tirada, manipulado y venta del periódico, que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Artículo 26.– Festivos.

Sin perjuicio de los acuerdos individuales que pudieran existir a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que serán respetados, por cada día festivo trabajado la Empresa abonará su importe, conforme a las tablas salariales o concederá un día de vacaciones y pagará otro como día normal, opción que se ejercitará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, para conseguir la más adecuada organización del trabajo.

Artículo 27.– Plus de modificación día de descanso.

Lo percibirá el trabajador con antigüedad en la empresa anterior a la publicación de Diario El Correo los lunes, y trabaje efectivamente el domingo, modificando este día de descanso.

Artículo 28.– Plus de domingo.

Se percibirá única y exclusivamente, por domingo trabajado, desde el primer domingo, por el importe recogido en las tablas salariales.

CAPÍTULO SEXTO

VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 29.– Gastos y kilometraje.

Cuando por necesidades del servicio el personal se deba desplazar a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera de la residencia laboral del lugar habitual de residencia o bien deba realizar comidas fuera de su domicilio como consecuencia del trabajo, Diario El Correo, S.A., abonará la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

El importe del kilometraje, se modificará automáticamente cuando se produzca una variación en el precio de los carburantes. Se realizará asimismo una revisión anual del precio del kilómetro, en la parte que no afecte a carburantes.

Compensación por viajes.– Los trabajadores que en el desarrollo de su labor deban desplazarse de su residencia laboral durante 14 o más días, tendrán derecho a su regreso a los días de descanso que hayan acumulado en ese periodo multiplicado por 1,5. En los casos de traslado por un número de días inferior a dos semanas la Dirección y el Comité de Empresa negociarán si está o no justificado aplicar la misma medida.

CAPÍTULO SÉPTIMO

MEJORAS SOCIALES

Artículo 30.– Complemento por enfermedad o accidente.

Se mantiene este complemento y, por tanto, la empresa continuará satisfaciendo desde el primer día al personal en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral o enfermedad profesional la diferencia que exista entre la prestación económica cubierta por el INSS o, en su caso, por la entidad aseguradora el seguro (mutua) y la de su retribución fijada a cada categoría, contando todos los pluses (exceptuando plus de domingo, o plus modificación día de descanso y festivos), hasta el agotamiento de su período máximo de incapacidad temporal o en su caso hasta su pase directo a la incapacidad permanente en cualquiera de sus modalidades previstas en la ley.

Si la Empresa o los servicios médicos descubrieran simulación de enfermedad o accidente, no satisfará la prestación indicada y procederá de acuerdo con la Legislación vigente.

Si el importe de la prestación por incapacidad temporal fuese superior a la retribución fijada para su categoría, el trabajador percibirá la prestación económica de la Seguridad Social.

El Comité recibirá información mensual sobre los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Artículo 31.– Defunción.

Al Fallecer un trabajador, la Empresa abonará a sus herederos legales una mensualidad por año trabajado y con un máximo de diez, sobre salario real, con independencia de lo que legalmente pudiera corresponderle por cualquier otro concepto.

Artículo 32.– Nupcialidad y natalidad.

Cuando un trabajador, con una antigüedad de más de un año, contraiga matrimonio, se le concederá una gratificación de 120,20 euros, que será igual para todas las categorías profesionales, como Premio Nupcialidad, y en caso de nacimiento de un hijo, se le concederá una gratificación de 90,15 euros. Dicha gratificación será de 180,30 euros en caso de parto múltiple.

Los hijos adoptados tendrán a todos los efectos la misma consideración que los hijos naturales.

Las parejas de hecho legalmente registradas, tendrán la misma consideración que el matrimonio en todo lo contemplado en este Convenio.

La prima de nupcialidad y de natalidad será igualmente aplicable a aquellas parejas que convivan por un período superior a 1 año, siempre que acrediten debidamente dicha circunstancia. Este derecho sólo podrá ejercitarse una vez cada 5 años.

Artículo 33.– Seguro de vida y accidentes.

Se establece la obligación por parte de la Empresa de concertar un seguro por fallecimiento por cualquier causa y por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez para todos los trabajadores y trabajadoras. Las cuantías aseguradas se actualizarán automáticamente en base a las subidas salariales pactadas en convenio.

El importe del seguro de vida, por las distintas causas que se señalan, así como las cuantías que se mencionan a continuación entrará en vigor el 1 de enero de 2011.

Caso muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común:

Años 2011 a 2014: 23.514,58 euros.

Caso muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente:

Años 2011 a 2014: 50.388,38 euros.

Artículo 34.– Reconocimientos médicos.

Cada año se realizará al personal reconocimiento médico consistente en control analítico de sangre y orina; foto seriación cardiopulmonar y revisión ocular. Del resultado se entregará informe a todos los empleados. Además el servicio médico realizará control tensión arterial, sistema auditivo.

Este reconocimiento será para todo el personal en sus distintos centros de trabajo.

Artículo 35.– Plan de previsión social empresarial.

Se acuerda mantener el actual plan de previsión social empresarial a través de la póliza de seguro colectivo actual en el que el tomador será la Empresa y los asegurados los trabajadores suscritos al plan.

El plan de previsión social empresarial es de aportación definida y responde a las siguientes características:

1.– Trabajadores contemplados en el mismo:

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio que:

a) Acrediten 2 años de antigüedad en la Empresa.

b) Cumplan los requisitos previstos en el número 2 siguiente y

c) Se adhieran voluntariamente al plan. La adhesión a este plan por parte de los trabajadores que reúnan las condiciones para ello será, en todo caso, voluntaria, sin que los trabajadores, en el supuesto de que no se adhieran a la misma, tengan derecho a que la Empresa realice aportación alguna a su favor.

2.– Aportaciones de la Empresa.

La aportación por parte de la Empresa será anual y se realizará en el mes de diciembre.

Esta aportación anual a realizar por la Empresa por cada trabajador estará sujeta al cumplimiento de todos los requisitos incluidos en la letra b):

b) Que el trabajador tenga vigente su relación laboral con la Empresa, no haya cumplido 65 años y no se encuentre en un supuesto de excedencia o suspensión de dicha relación laboral, salvo en los casos previstos legalmente por maternidad, adopción y acogimiento previo de menores de 6 años, paternidad, riesgo durante el embarazo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género e incapacidad temporal.

En el caso de que el trabajador cumpla o deje de cumplir los requisitos exigidos para la realización de aportaciones a su favor a cargo de la Empresa durante el año, la Empresa realizará la aportación anual en proporción al tiempo en que durante dicho año el trabajador haya cumplido dichos requisitos.

La cuantía de dicha aportación anual por cada trabajador que cumpla los requisitos exigidos al efecto será la siguiente:

2011: 0,6 % de la base anual de cotización.

2012: 0,6 % de la base anual de cotización.

2013: 0,6 % de la base anual de cotización.

2014: 0,6 % de la base anual de cotización.

Adicionalmente, los trabajadores de El Correo tendrán derecho a que cada cinco años de antigüedad, computados a partir del 1 enero 2011 (quinquenios) se incremente la aportación empresarial al Plan de Previsión Social Empresarial en un 0,7% de la suma de sus bases de cotización.

Se entenderá como base anual de cotización, la suma de las bases de cotización correspondientes a los 12 meses del año utilizadas por la Empresa para efectuar las cotizaciones por contingencias comunes y determinadas conforme a la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento.

La responsabilidad de la Empresa se limitará al pago de las aportaciones anuales que correspondan por cada trabajador a la póliza de seguro colectivo por el que se instrumente el presente plan de previsión social empresarial en los términos anteriormente indicados.

3.– Aportaciones voluntarias del trabajador afectado.

Los trabajadores incluidos podrán efectuar aportaciones voluntarias a la póliza de seguro por la que se instrumente el plan de previsión social empresarial dentro de los límites establecidos por la normativa vigente en cada momento.

4.– Prestaciones.

Las prestaciones señaladas a continuación son excluyentes e incompatibles entre sí, no pudiendo generar un mismo asegurado y/o sus beneficiarios más de una prestación a su favor, siendo incompatible asimismo la percepción de una prestación por un asegurado y su beneficiario.

Jubilación:

La póliza de seguro colectivo en la que se instrumente el presente plan de previsión empresarial capitalizará las aportaciones realizadas, generando, al tratarse de un sistema de aportación definida, el derecho a la prestación en el momento de la jubilación total y efectiva del trabajador en el sistema público de la Seguridad Social.

Cobertura complementaria de fallecimiento:

Si algún asegurado falleciese antes de la fecha de pago de la prestación de jubilación (o del pago de la cobertura complementaria de incapacidad permanente a la que se refiere el apartado 4.3 siguiente), se reembolsará al beneficiario designado por el asegurado las primas abonadas a favor de dicho asegurado.

Cobertura complementaria de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:

Si algún asegurado fuese declarado en el sistema público de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez antes de la fecha de pago de la prestación de jubilación (o del pago de la cobertura complementaria de fallecimiento a la que se refiere el apartado 4.2 anterior), se reembolsará al beneficiario la provisión matemática correspondiente a las aportaciones realizadas a favor del mismo.

5.– Extinción de la relación laboral.

En caso de extinción de la relación laboral del trabajador con la Empresa por cualquier causa, antes de la jubilación total en el Sistema de la Seguridad Social, por un motivo distinto al fallecimiento o la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, corresponderán al trabajador asegurado los derechos económicos que se deriven de las aportaciones realizadas hasta la fecha de extinción a favor del mismo, pudiendo disponer de dichos derechos antes de la jubilación si la legislación vigente en materia de compromisos por pensiones lo permite y, en cualquier caso, sus beneficiarios en caso de fallecimiento o el propio asegurado en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, todo ello en los términos y condiciones previstos en la póliza de seguro colectivo que se suscriba para instrumentar el presente plan de previsión social.

La Empresa quedará liberada de la obligación de efectuar aportaciones a partir de la extinción de la relación laboral del trabajador por cualquier causa, con independencia de cuál sea la calificación o naturaleza de dicha extinción, así como en aquellos otros supuestos en que el trabajador pase a la situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo a salvo de las excepciones indicadas en el número 2, apartado b.2 anterior.

El plan de previsión social empresarial se ajustará, en el régimen de aportaciones y prestaciones, a la regulación fiscal que en cada momento resulte de aplicación de acuerdo con sus características.

Los beneficiarios podrán elegir la percepción de la prestación correspondiente en forma de capital, en forma de renta (financiera o actuarial) o en forma mixta.

El plan podrá modificarse de acuerdo con la empresa y representantes legales de los trabajadores. Asimismo, el régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos del plan podrán ser modificados por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general en la empresa.

La comisión mixta se reserva el derecho de poder cambiar de compañía aseguradora si así lo acuerdan ambas partes.

Artículo 36.– Ayuda hijos menores.

Los trabajadores que tengan a su cargo un hijo menor de 3 años, tendrán derecho a percibir una ayuda de 40 euros mensuales en 12 mensualidades al año (480 euros anuales) hasta la fecha en la que el hijo menor cumpla 3 años de edad. La citada ayuda se disfrutará por cada hijo menor de 3 años.

En el supuesto de que los dos padres del menor de 3 años sean trabajadores de la Empresa, sólo percibirá la citada ayuda uno de los dos trabajadores.

Artículo 37.– Ayuda tratamiento problemas musculares.

Los trabajadores que tras ser atendidos por la Mutua en que se encuentre la Empresa, sean derivados a tratamiento de masajes por problemas musculares (espalda, cuello, etc.) tendrán derecho a un descuento del 25% sobre las tarifas oficiales del tratamiento de masajes.

La relación de profesionales disponibles, en donde se practicará el descuento indicado, será la concertada por la Mutua. En caso de tratamientos anteriores, la empresa se compromete a estudiar el caso con el trabajador y a mantener la misma ayuda que si lo hiciera a través de la Mutua.

Artículo 38.– Ayuda compra productos ópticos.

Los trabajadores que acrediten tener problemas de vista (dioptría, miopía, hipermetropía, astigmatismo...) tendrán derecho a percibir, desde el 1 de enero de 2012, un vale de 100 euros cada año que supondrá ese mismo descuento en las empresas ópticas concertadas para la compra de gafas, lentillas y líquidos de lentillas. Habrá un vale anual por cada trabajador, que podrá cederlo a su vez a otro trabajador o a sus familiares.

El resto de trabajadores, que no tengan problemas de vista, percibirán un vale de 50 euros cada año.

El vale de descuento se podrá acumular para el año siguiente.

Artículo 39.– Suscripción gratuita El Correo.

Cada uno de los trabajadores tendrá derecho a recibir una suscripción gratuita del diario «El Correo» en su domicilio o en un kiosco, teniendo igualmente derecho a recibir la tarjeta de suscriptor.

Artículo 40.– Servicio de autobuses y taxis.

Durante la vigencia del presente Convenio continuará aplicándose el servicio de autobuses y taxis al centro de Bilbao, con los siguientes horarios:

Autobús:

– 14:00 horas Salida de Pintor Losada haciendo varias paradas en el centro de Bilbao.

– 15:45 horas salidas de Bilbao centro haciendo varias recogidas y llegando a las 16:00 horas a Pintor Losada.

Taxis:

Salidas diarias desde Pintor Losada hacia varios puntos del Centro de Bilbao a las siguientes horas:

De lunes a viernes:

14:30 horas

19:00 horas

20:30 horas

21:15 horas

22:00 horas
23:00 horas
23:30 horas
02:40 horas

Sábados:

22:00 horas
23:00 horas
23:30 horas
02:40 horas

Domingos: no hay servicio.

Festivos: como los sábados.

La Empresa, previo acuerdo con el comité de empresa, podrá modificar, alterar o adaptar los servicios y horarios de autobús y taxi en función de las necesidades reales y utilización de dichos servicios, por parte de los trabajadores. Las personas que desempeñan su labor subcontratadas o en empresas situadas en el mismo edificio de Pintor Losada podrán hacer uso de este servicio siempre que queden plazas libres.

Artículo 41.– Anticipos especiales al personal.

Los trabajadores podrán solicitar un préstamo individual por importe máximo de 4.000 euros, que se regulará por las siguientes reglas:

Los posibles trabajadores beneficiarios de estos préstamos serán aquéllos que acrediten un número de años de servicio ininterrumpido a favor de la Empresa de 2 o más años.

No requerirá justificación alguna por parte del trabajador.

Cada trabajador sólo podrá tener un préstamo individual en vigor.

Se concederá automáticamente, siempre y cuando el número total de préstamos individuales en vigor en la Empresa no exceda de 25.

En caso de que haya 25 préstamos individuales en vigor, los trabajadores que deseen pedir un préstamo individual se apuntarán en una lista de espera y recibirán su préstamo individual por orden, según se vayan amortizando y cancelando los préstamos individuales en vigor.

No devengará interés alguno.

Se amortizará en el plazo de un año desde su concesión, mediante descuentos proporcionales en la nómina del trabajador. Dicho descuento será aplicable a las nóminas correspondientes, tanto si el trabajador se encuentra de alta en la Empresa o en situación de suspensión con derecho a prestaciones o complementos a las mismas u otras compensaciones económicas en su caso.

En caso de extinción de la relación laboral, por cualquier causa, con anterioridad al vencimiento total del préstamo, el total de las cantidades pendientes se devolverán de una sola vez por el trabajador, descontándose dicha cantidad de la liquidación de haberes y/o de cualquier otra

cantidad que debiera ser abonada por la Empresa al trabajador. La parte que quedase pendiente de amortizar, en su caso, tras dicha compensación de deudas, deberá ser satisfecha por el trabajador en la fecha de extinción de su relación laboral con la Empresa.

Asimismo, en caso de que se suspendiera por cualquier causa el contrato de trabajo del trabajador sin derecho a compensación económica alguna a su favor (por ejemplo excedencias), el trabajador deberá devolver a la Empresa en el momento de inicio de la situación de suspensión la totalidad del capital del préstamo pendiente de amortización.

Artículo 42.– Seguro sanitario.

Con efecto de optimizar la fiscalidad de los trabajadores, la empresa ofrecerá a todo el personal la posibilidad de disfrutar voluntariamente de un Seguro Médico.

El Seguro Médico es una retribución en especie y se establece dentro de un Sistema de retribución flexible. De este modo, la empresa pagará a la entidad asegurada concertada el importe de las primas de la póliza del seguro médico y la citada cantidad se deducirá de la nómina del trabajador.

De acuerdo con la normativa fiscal actual, los primeros 500 euros anuales por cada asegurado de la unidad familiar estarán exentos y no tributarán.

Se informará a los empleados, a través del portal del empleado, de las condiciones y coberturas del seguro médico.

Artículo 43.– Ayuda en la compra de material informático y de telefonía.

La Empresa utilizará sus contactos y relaciones con los proveedores para conseguir buenos precios o descuentos para los trabajadores en material informático y de telefonía.

CAPÍTULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.– Régimen disciplinario.

I.– Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.– Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III.– La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Direcciones de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1.– Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.– Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.– Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

4.– Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

Artículo 45.– Régimen de sanciones.

I.– Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación verbal.
– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
– Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II.– Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 46.– Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo prescribirán:

– Las leves a los diez días de su comisión.

– Las graves a los veinte días.

– Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO NOVENO

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 47.– Comisión mixta o paritaria.

Se constituirá una comisión mixta, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo de este convenio.

Funciones específicas:

○ Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con la legislación vigente.

○ La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo durante su vigencia.

○ Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del período de consultas.

La comisión mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un escrito en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado o de la cuestión a tratar, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente.

Las reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la comisión mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución.

Los acuerdos que se adopten por mayoría de la comisión mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

En caso de no llegar a un acuerdo, dicha comisión mixta o cualquiera de las partes (Social o Empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II).

Artículo 48.– Vinculación a la totalidad.

La aplicación del Convenio será global y en conjunto porque sus estipulaciones tienen carácter preferente, no susceptible de variación durante su vigencia, quedando el Convenio sin efecto de no aplicarse todos y cada uno de sus pactos de tal forma que si alguno de ellos fuera menos favorable a los trabajadores que cualquiera otra disposición legal, nunca podría prevalecer ésta, ya que el Convenio Colectivo constituye una estructura económica de condiciones basadas en recíprocas prestaciones y contraprestaciones y por ello han de ser valoradas en su conjunto.

Artículo 49.– Absorción y compensación.

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, no compensará ni absorberá la subida salarial que se pueda pactar con los pluses personales. Ello no obsta a que, en un momento dado, se pueda suprimir un determinado plus personal en el caso de que un trabajador deje de desempeñar las funciones que originan la percepción de dicho plus (por ejemplo, si un trabajador pasa de trabajar 39 horas a trabajar 35 horas, o si un 3.º deja de ser 3.º).

Artículo 50.– Complementos personales.

Se respetarán el total de los ingresos individuales percibidos con anterioridad a la fecha de la formalización del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del Convenio.

Artículo 51.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se establece la jubilación parcial mediante contrato de relevo a los 60 años, siempre que los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten cumplan la edad, requisitos y condiciones según

la legislación que esté en vigor en cada momento. La empresa no se podrá negar a conceder este tipo de jubilación exceptuando en aquellos casos de fuerza mayor. Si por cualquier motivo la autoridad competente no permitiera realizar este contrato, se mantiene la posibilidad de que la empresa llegue a acuerdos individuales con los trabajadores que así lo deseen en cuanto a sus jubilaciones anticipadas.

Los relevistas serán contratados por el total de la jornada laboral y su contrato será indefinido en el plazo máximo de tres años. No obstante, a partir del segundo año de relevista se tendrá en cuenta el tiempo anterior y como eventual que el trabajador haya realizado, y en el supuesto de que haya estado un año como mínimo, igualmente su contrato se convertirá en indefinido.

Artículo 52.– Jubilación obligatoria.

Como consecuencia de las mejoras en la calidad en el empleo incluidas en el presente Convenio en todas las materias y, en especial, en materia de salarios y beneficios o mejoras sociales, así como con el objetivo de procurar, en la medida de lo posible, el sostenimiento del empleo, su rejuvenecimiento y mantenimiento, se establece que aquel trabajador que alcance la edad ordinaria de jubilación se jubilará, aunque éste podrá continuar en activo en la empresa si existiera acuerdo con el empresario.

En cualquier caso, será requisito necesario que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 53.– Disposiciones supletorias.

Regirán como Disposiciones Supletorias para aquellas materias no expresamente reguladas en el presente Convenio:

1.– Convenio Colectivo estatal del sector de Prensa Diaria.

2.– Estatuto de los Trabajadores.

3.– Demás disposiciones legales vigentes, con sujeción estricta al principio de jerarquía Normativa.

Artículo 54.– Relaciones Humanas.

Empresa y trabajadores expresan su deseo de que en el seno de Diario El Correo, S.A. impere en todo momento la más completa cordialidad con la debida disciplina y subordinación de cuantos integran la plantilla de la Empresa a las órdenes emanadas de ella.

Asimismo, quienes tienen a su cargo ordenar el cumplimiento de los deberes laborales al personal, procurarán hacer todo lo posible para que nunca pueda romperse el buen trato entre los componentes de la Empresa, y a tal efecto los representantes de los trabajadores pondrán especial cuidado en atender y elevar a la superioridad cualquier incidencia que pueda poner en peligro el espíritu de lo anteriormente expresado. Los superiores deberán poner especial énfasis en mantener las formas y el respeto hacia los trabajadores a la hora de encargar y valorar las tareas.

	Categorías profesionales REDACCIÓN	Niveles	Salario bruto año (incluido PLD)	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GR1	Jefe Sección	LD	57.241,85 €	3.126,88 €	292,58 €	601,91 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel Especial	47.192,81 €	2.819,16 €		542,69 €	100,00 €	100,00 €
GR2	Redactor / Documentalista / Diagramador / Infógrafo / Fotógrafo	LD	50.577,02 €	2.776,62 €	244,71 €	534,49 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel Especial	43.640,66 €	2.606,97 €		501,83 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 5	28.000,00 €	1.672,64 €		322,00 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 4	25.000,00 €	1.493,43 €		287,50 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 3	20.000,00 €	1.194,74 €		230,00 €	100,00 €	80,00 €
		Nivel 2	16.000,00 €	955,79 €		184,00 €	70,00 €	70,00 €
		Nivel 1	14.500,00 €	866,19 €		166,75 €	70,00 €	70,00 €
GR3	Oficial Redacción (Oficios auxiliares, teclistas, montaje página, transmisiones, tratamiento fotografías, secretaría)	Nivel Especial	37.777,63 €	2.256,73 €		434,44 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 5	24.238,26 €	1.447,92 €		278,74 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 4	21.641,30 €	1.292,79 €		248,87 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 3	17.313,04 €	1.034,23 €		199,10 €	100,00 €	80,00 €
		Nivel 2	14.000,00 €	836,32 €		161,00 €	70,00 €	70,00 €
		Nivel 1	12.000,00 €	716,85 €		138,00 €	70,00 €	70,00 €

	Categorías profesionales ADMINISTRACIÓN-MARKETING-PUBLICIDAD-INFORMATIVA Y SERVICIOS AUXILIARES	Niveles	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GA1	Jefe Sección	Nivel Especial	45.307,62 €	2.706,55 €	521,04 €	100,00 €	100,00 €
GA2	Jefe de negociado / Responsable de área	Nivel Especial	41.732,41 €	2.492,98 €	479,92 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 5	37.777,64 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
GA2.2	Técnico de aplicaciones	Nivel Especial	37.777,63 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 5	24.238,26 €	1.447,92 €	278,74 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 4	21.641,30 €	1.292,79 €	248,87 €	100,00 €	100,00 €
GA3	Oficial Administración (oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y auxiliar administrativo)	Nivel Especial	37.777,63 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 5	24.238,26 €	1.447,92 €	278,74 €	100,00 €	100,00 €
		Nivel 4	21.641,30 €	1.292,79 €	248,87 €	100,00 €	80,00 €
		Nivel 3	17.313,04 €	1.034,23 €	199,10 €	100,00 €	70,00 €
		Nivel 2	14.000,00 €	836,32 €	161,00 €	70,00 €	70,00 €
		Nivel 1	12.000,00 €	716,85 €	138,00 €	70,00 €	50,00 €

Ayudante en formación	695,09 €
Retribución Contrato Fin de semana	78,04 €
Plus Modificación Día Descanso	8,16 €