OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

2367

RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2019, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio colectivo de la empresa Diario El Correo, S.A. 2018-2019 (código de convenio n.º: 86002692012008).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 21 de marzo de 2019 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Dicho acuerdo fue suscrito, el 18 de marzo de 2019, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado convenio, en el Acta de Firma, la persona que ha de proceder a la tramitación del registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y de creación de áreas de actuación de los mismos que en su artículo 16 crea el Departamento de Trabajo y Justicia y establece en su Disposición Transitoria Primera la vigencia de los reglamentos orgánicos, siendo de aplicación el artículo 11.1.i) del Decreto 191/2013, de 9 de abril, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 88, 89 y 90 del referenciado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de marzo de 2019.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL CORREO, S.A.U 2018-2019

PREAMBULO

En Bilbao, a 18 de marzo de 2019 se reúnen de una parte la Dirección de la empresa Diario El Correo, S.A.U., representada por Fernando Castiella López-Arostegui e Iñigo Martín Navas y de la otra el Comité de Empresa de Diario El Correo, S.A.U. y el Delegado de Personal de la Delegación de Álava, ambas partes acuerdan el presente Convenio colectivo.

CAPITULO I

AMBITO DEL CONVENIO

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.º y 2.º 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 2018, salvo en aquellas materias en las que expresamente se establezca otra fecha, y expirará el 31 de diciembre de 2019, 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 15 de septiembre de 2019.

De conformidad con lo previsto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora y para el inicio de la negociación del nuevo Convenio será de un mes a contar desde el 15 de septiembre de 2019.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2020.

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, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

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, solo 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.

CAPITULO III

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 o colectivos 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:

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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 / infógrafo / fotógrafo.

En este Grupo se incluyen:

– 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.

– Documentalista:

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

– 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.).

– Infógrafo:

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

– 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.

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 82,64 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 82,64 euros brutos diarios por todos los conceptos que legalmente pudieran corresponderles, a artículo de la firma de este Convenio. La cantidad se actualizará anualmente conforme al incremento salarial correspondiente cada año.

CAPITULO IV

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.

En este ámbito, Empresa y Comité acuerdan crear durante la vigencia del presente Convenio colectivo 2018-2019 una comisión de estudio, seguimiento y evaluación de la nueva organización del trabajo y horarios en Redacción, con el compromiso de tratar el denominado derecho a la desconexión dentro de ese grupo de trabajo.

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 300 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 artículo 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, este 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 que:

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.– Si por causas informativas y organizativas especiales, un Responsable de una Sección requiere a uno de sus redactores que disfrute parte de sus vacaciones durante el periodo enero-abril, se le mantendrá el derecho a cobrar lo que le hubiera correspondido por el plus de vacaciones, según el importe y con las condiciones previstas en el artículo 12.2 del Convenio colectivo 2011-2014.

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 solo 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) 4 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.

Este permiso se podrá ampliar hasta los 3 días naturales en casos de hospitalización, siempre y cuando la misma sea de 3 o más días de duración.

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.

n) 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.

o) 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.

p) Las trabajadoras que vayan a ejercer el permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses podrán acumularlo en 21 días para jornadas completas, o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial, siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, adopción, acogimiento y se preavise del ejercicio de este derecho con 15 días de antelación a la reincorporación tras la misma.

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.

CAPITULO V

POLITICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 15.– Retribuciones.

Las remuneraciones establecidas por Diario El Correo, S.A. para cada grupo y Nivel para los años 2018 y 2019 vienen recogidas en las tablas salariales recogidas en el presente Convenio y que ya incluyen los incrementos salariales pactados, 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.

A efectos de incremento salarial se establecen dos grupos de trabajadores, los trabajadores con nivel salarial del 2 al 5 y trabajadores con nivel 1, Especial o Libre Disposición.

– Trabajadores con Nivel Salarial 2 a 5:

Tendrán una subida salarial fija durante la vigencia del Convenio:

– Año 2018: 2%.

– Año 2019: 2%.

La subida salarial se aplicará sobre el Salario Unificado y la nocturnidad y, por tanto, consolidará en las tablas salariales. Adicionalmente, percibirán una paga anual, que no consolidará en tablas, del 0,6%. Esta paga será abonable en el mes de marzo.

– Trabajadores con Nivel 1, Nivel Especial y LD.

– Año 2018: Congelación Salarial.

– Año 2019: Congelación Salarial.

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.

Es aquel concepto salarial que perciben los trabajadores que a la firma del Convenio colectivo 2011-2014 venían percibiendo un plus de domingo superior al que se estableció en las tablas salariales del año 2011 y que se calculó según la media de domingos trabajados en los años 2010-2011 o, en su defecto, según la media de domingos de cada Sección en dicho período de tiempo.

Adicionalmente, dentro de este concepto salarial se aplicará la subida salarial fija de los niveles especiales y libre disposición según lo dispuesto en artículo 15.b) anterior.

El Salario Individual Consolidado no podrá ser compensable ni absorbible y se tendrá en cuenta a efectos de incrementos salariales.

Artículo 18.– Plus de antigüedad consolidado.

Es aquel concepto salarial que perciben los trabajadores que el 1 de enero de 2011 consolidaron el Plus de Antigüedad, cuando se suprimió la antigüedad del Convenio colectivo 2011-2014, consolidando el Plus de antigüedad que venían percibiendo a 31 de diciembre de 2010, junto con los trienios o quinquenios que se devengaron en el año 2011, así como la parte proporcional del siguiente tramo de antigüedad generado por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 2010.

No es compensable ni absorbible y se tiene en cuenta a efectos de incrementos salariales.

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 este 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.

Sin perjuicio de que, con carácter general, el Plus de Libre Disposición lo perciben redactores y fotógrafos, la Dirección podrá acordar el pago del Plus de Libre Disposición a infógrafos, diagramadores y documentalistas que se encuentren en dicha situación.

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.

Artículo 26.– Festivos.

A artículo del 1 de enero de 2019 se pagarán los festivos efectivamente trabajados a un nuevo precio de 120 euros por festivo, que se aplicará a todos los trabajadores de El Correo.

Los trabajadores de Redacción acogidos al régimen de festivos anterior continuarán prestando sus servicios durante los festivos conforme lo han venido haciendo hasta la fecha. De este modo, seguirán trabajando todos los festivos, salvo aquellos que les coincidan con libranzas y vacaciones, y a excepción del 1 de enero, 25 de diciembre y viernes Santo, que permanecerán como hasta ahora. Asimismo, mantendrán la compensación por festivos de los 11 días libres, como hasta ahora.

Para el resto de trabajadores de El Correo, por cada festivo efectivamente trabajado, además de abonarse el nuevo plus de festivo se generará un día libre compensatorio. Asimismo, cuando un festivo les coincida en libranza o vacaciones se generará un día libre compensatorio. En caso de hallarse de baja por incapacidad temporal no devengarán durante la duración de la misma los días de compensación por festivos.

Con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores de Redacción que voluntariamente decidan no trabajar los festivos oficiales y librarlos, podrán hacerlo siempre y cuando así lo soliciten por escrito y tengan la autorización expresa de la Dirección Editorial. En estos casos, no se devengarán los 11 días de compensación por festivo trabajados ni se pagará plus festivo alguno.

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.

CAPITULO VI

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.

CAPITULO VII

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 solo 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 2015.

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

Años 2018 a 2019: 23.514,58 euros.

Caso muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente:

Años 2018 a 2019: 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, a artículo del 1 de enero de 2019, de 345 euros. Dicha cuantía será fija y no estará sujeta a revalorización alguna.

La aportación correspondiente al año 2018, que no fue abonada en diciembre del citado año, se efectuará en el mes de marzo de 2019, fijándose como importe los 445 euros.

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 artículo 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, solo 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, 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.

La Empresa tratará de negociar que el vale de descuento se pueda 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 taxis.

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

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

– De lunes a viernes:

22:00 horas: este taxi se mantendrá bajo demanda y siempre y cuando haya un mínimo de 2 personas.

23:00 horas.

23:30 horas.

02:40 horas.

– Sábados.

22:00 horas: este taxi se mantendrá bajo demanda y siempre y cuando haya un mínimo de 2 personas.

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 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 aquellos 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 solo 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.

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.

CAPITULO VIII

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.

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.

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.

CAPITULO IX

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 47.– Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

La política general de prevención de riesgos laborales y salud laboral se ejercerá a nivel de empresas, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1.2 de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 2.1 de la Ley 54/2003 la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Las empresas contaran con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por los representantes de los trabajadores reconocidos por la empresa, entre los miembros de Comités de Empresa, quienes formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Asimismo, las empresas realizaran la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por las empresas para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de la empresa.

Artículo 48.– Riesgos.

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

I.– Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento, vengan determinados como tales por la legislación vigente.

II.– Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Prevención, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores, Delegados de Prevención, y en su caso Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49.– Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las Empresas y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información de que disponga en materia de medio ambiente.

Artículo 50.– Subcontratación de obras y servicios.

I.– Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos, y cuando los mismos se lleven a cabo en el centro de trabajo, junto con personal de plantilla, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores del centro sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada del centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

II.– Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

PLAN DE IGUALDAD

Artículo 51.– Plan de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

b.1.– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

b.2.– Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.

b.3.– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

b.4.– Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

b.5.– En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Artículo 52.– Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

f) Excedencias último año y los motivos.

g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 53.– Objetivos plan de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

e) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

f) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

g) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

h) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Artículo 54.– 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 esta 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 55.– 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 esta, 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 56.– 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 57.– 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 este 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 58.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se establece la jubilación parcial mediante contrato de relevo a la edad prevista por la legislación vigente en cada momento, 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 artículo 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 59.– 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 60.– 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.

A este respecto, la Empresa realizará durante la vigencia del presente Convenio colectivo 2018-2019 una encuesta de clima laboral y compartirá los resultados de la misma con el comité de empresa, con quien estudiará posibles medidas a adoptar para la mejora del clima laboral.

Artículo 61.– Igualdad.

Empresa y comité de empresa velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.), y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

ANEXO

Tablas salariales El Correo 2018

2,00% Aplicable Niveles 2 a 5

	Categorías profesionales Redacción	Niveles	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GR1	Jefe Sección	LD	55.320,16 €	3.304,67 €	309,22 €	636,15 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel Especial	49.876,05 €	2.979,45 €		573,54 €	105,69 €	115,00 €
GR2	Redactor / Documentalista / Diagramador / Infografo / Fotógrafo	LD	49.123,37 €	2.934,49 €	258,62 €	564,89 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel Especial	46.121,95 €	2.755,19 €		530,37 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 5	31.557,50 €	1.885,16 €		362,89 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 4	27.793,14 €	1.660,28 €		319,60 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 3	22.234,51 €	1.328,23 €		255,68 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 2	17.787,61 €	1.062,58 €		204,55 €	73,98 €	115,00 €
		Nivel 1	15.803,94 €	944,08 €		181,74 €	73,98 €	115,00 €
GR3	Oficial Redacción (Oficios auxiliares, teclistas, montaje página, transmisiones, tratamiento fotografías, secretaría)	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 5	27.875,79 €	1.665,22 €		320,55 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 4	24.059,19 €	1.437,23 €		276,67 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 3	19.247,35 €	1.149,78 €		221,33 €	105,69 €	115,00 €
		Nivel 2	15.564,16 €	929,76 €		178,98 €	73,98 €	115,00 €
		Nivel 1	13.079,12 €	781,31 €		150,40 €	73,98 €	115,00 €

	Categorías profesionales Adminsitración-marketing-publicidad-informativa y servicios auxiliares	Niveles	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GA1	Jefe Sección	Nivel Especial	47.883,68 €	2.860,43 €		550,63 €	105,69 €	105,69 €
GA2	Jefe de negociado / Responsable de área	Nivel Especial	44.105,19 €	2.634,72 €		507,18 €	105,69 €	105,69 €
		Nivel 5	41.998,37 €	2.508,86 €		482,96 €	105,69 €	105,69 €
GA2.2	Técnico de aplicaciones	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	105,69 €
		Nivel 5	27.875,79 €	1.665,22 €		320,55 €	105,69 €	105,69 €
		Nivel 4	24.059,19 €	1.437,23 €		276,67 €	105,69 €	105,69 €
GA3	Oficial Administración (oficial de 1ª, Oficial de 2ª y auxiliar administrativo)	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	105,69 €
		Nivel 5	27.875,79 €	1.665,22 €		320,55 €	105,69 €	105,69 €
		Nivel 4	24.059,19 €	1.437,23 €		276,67 €	105,69 €	84,55 €
		Nivel 3	19.247,35 €	1.149,78 €		221,33 €	105,69 €	73,98 €
		Nivel 2	15.564,16 €	929,76 €		178,98 €	73,98 €	73,98 €
		Nivel 1	13.079,12 €	781,31 €		150,40 €	73,98 €	52,84 €

Tablas salariales El Correo 2019

2,00% Aplicable Niveles 2 a 5

	Categorías profesionales Redacción	Niveles	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GR1	Jefe Sección	LD	55.320,16 €	3.304,67 €	309,22 €	636,15 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel Especial	49.876,05 €	2.979,45 €		573,54 €	105,69 €	120,00 €
GR2	Redactor / Documentalista / Diagramador / Infografo / Fotógrafo	LD	49.123,37 €	2.934,49 €	258,62 €	564,89 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel Especial	46.121,95 €	2.755,19 €		530,37 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 5	32.188,65 €	1.922,86 €		370,15 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 4	28.349,00 €	1.693,49 €		326,00 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 3	22.679,20 €	1.354,79 €		260,80 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 2	18.143,36 €	1.083,83 €		208,64 €	73,98 €	120,00 €
		Nivel 1	15.803,94 €	944,08 €		181,74 €	73,98 €	120,00 €
GR3	Oficial Redacción (Oficios auxiliares, teclistas, montaje página, transmisiones, tratamiento fotografías, secretaría)	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 5	28.433,31 €	1.698,52 €		326,97 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 4	24.540,37 €	1.465,97 €		282,20 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 3	19.632,30 €	1.172,78 €		225,76 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 2	15.875,44 €	948,35 €		182,56 €	73,98 €	120,00 €
		Nivel 1	13.079,12 €	781,31 €		150,40 €	73,98 €	120,00 €

	Categorías profesionales Administración -marketing- publicidad- informativa y servicios auxiliares	Niveles	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	GO plusa (hilekoa)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GA1	Jefe Sección	Nivel Especial	47.883,68 €	2.860,43 €		550,63 €	105,69 €	120,00 €
GA2	Jefe de negociado / Responsable de área	Nivel Especial	44.105,19 €	2.634,72 €		507,18 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 5	42.838,33 €	2.559,04 €		492,62 €	105,69 €	120,00 €
GA2.2	Técnico de aplicaciones	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 5	28.433,31 €	1.698,52 €		326,97 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 4	24.540,37 €	1.465,97 €		282,20 €	105,69 €	120,00 €
GA3	Oficial Administración (oficial de 1ª, Oficial de 2ª y auxiliar administrativo)	Nivel Especial	39.925,56 €	2.385,04 €		459,12 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 5	28.433,31 €	1.698,52 €		326,97 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 4	24.540,37 €	1.465,97 €		282,20 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 3	19.632,30 €	1.172,78 €		225,76 €	105,69 €	120,00 €
		Nivel 2	15.875,44 €	948,35 €		182,56 €	73,98 €	120,00 €
		Nivel 1	13.079,12 €	781,31 €		150,40 €	73,98 €	120,00 €