

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

3694

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2022, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo Diario El Correo, S.A.U 2021-2023» (código convenio 86002692012008).

ANTECEDENTES

Primero.– El 31 de mayo de 2022 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 25 de mayo de 2022 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

RESUELVO:

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

jueves 25 de agosto de 2022

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

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de junio de 2022.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL CORREO, S.A.U AÑOS 2021-2023

PREÁMBULO

En Bilbao, a 25 de mayo de 2022 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., ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

ÁMBITO 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) Las personas que prestan servicios de corresponsalía o colaboración literaria, estén o no inscritas en el Registro de Periodistas, independientemente de que tengan la consideración de fijas o eventuales.

c) Las personas que presten servicios como agentes comerciales o de publicidad que trabajen en medios de comunicación, con libertad de representar a otros dedicados a igual o distinta actividad.

d) Las personas excluidas por los artículos 1 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Las personas que ocupen cargos de Dirección General, Gerencia, Dirección de Área o Departamento, Dirección de la publicación y sus adjuntas y de Subdirección.

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 2021, salvo en aquellas materias en las que expresamente se establezca otra fecha, y expirará el 31 de diciembre de 2023 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 2023.

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 2023.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2024.

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 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación o arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del Convenio Colectivo.

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 las personas trabajadoras de las causas de esa necesidad.

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

La persona trabajadora 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.

jueves 25 de agosto de 2022

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, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Artículo 5.– Las calificaciones profesionales no hacen otra cosa que reflejar 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.

Las personas trabajadoras que se rigen por el presente Convenio se clasifican en el siguiente sistema de clasificación profesional:

Redacción:

GI.– Jefe/a de Sección.

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

GIII.– Oficial de Redacción (Oficios auxiliares, montaje de páginas, tratamiento fotográfico, secretaría).

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

GI.– Jefe/a de Sección.

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

GII.2.– Técnico/a de aplicaciones.

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

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. A partir del 1 de enero de 2023, se reduce de 3 a 2 años la promoción automática a este nivel desde el Nivel 3.

– Nivel 5: se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 4 por el transcurso máximo de 3 años. A partir del 1 de enero de 2023, se reduce de 3 a 2 años la promoción automática a este nivel desde el Nivel 4.

– Nivel 6: a partir del 1 de enero de 2023, se promocionará automáticamente a este nivel desde el Nivel 5 por el transcurso máximo de 2 años, computados desde el 1 de enero de 2021.

– Nivel Especial: se promocionará a este nivel a instancia de la Dirección de la Empresa en función de la cualificación profesional, desempeño y mérito de la persona trabajadora. 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 la persona 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/a de Sección.

En este Grupo se incluyen:

– Jefe/a de Sección/Subjefe/a Área.

Es la persona de Redacción 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/a Jefe/a de Área está facultada para asignar trabajos al personal de Redacción.

– Jefe/a de Documentación.

Es la persona 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/a de Fotografía.

Es la persona 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/a de Infografía.

Es la persona 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/a de Diagramación.

Es la persona 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/as las personas que designadas por la Dirección asumen con carácter de continuidad la sustitución parcial de las tareas del subjefe/a de área correspondiente o del jefe/a de sección.

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/a - Documentalista – Diagramador/a – Infógrafo/a – Fotógrafo/a.

En este Grupo se incluyen:

– Redactores/as:

Son las personas que poseen título de licenciadas en Ciencias de la Información o titulación aceptada por la Empresa y realizan trabajos propios de su competencia profesional. Ninguna persona periodista podrá ser obligada a copiar o introducir en el sistema electrónico documentos originales ajenos, a no ser para su elaboración periodística.

Realizan 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.

– Documentalistas.

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

– Fotógrafos/as.

Son las personas profesionales adscritas a la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan información fotográfica y/o tareas complementarias para la misma.

– Infógrafos/as.

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

– Diagramadores/as.

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

jueves 25 de agosto de 2022

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel 6.
- Nivel especial.
- LD.

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

GIII) Oficiales de Redacción.

Se incluyen en este grupo todos aquellos oficios auxiliares a la labor de Redacción tales como montaje de páginas, transmisiones, tratamiento de fotografías, secretaría, etc.

Son personas empleadas con un servicio determinado a su cargo que con cierta iniciativa y responsabilidad ejecutan, bajo la dependencia de un Jefe/a o Responsable de Área, funciones técnicas complementarias (montadores de páginas, tratamiento fotográfico).

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel 6.
- Nivel especial.

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

Artículo 8.– Personal administrativo, de informática y servicios generales (Ordenanzas, Telefonistas, etc). Quedan comprendidas en este grupo todas las personas trabajadoras con conocimientos administrativos, informáticos y oficios de servicios generales.

Comprende los siguientes Grupos:

GI) Jefe/a de sección.

En este grupo se incluye las personas que asumen, 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/a de negociado / Responsable de área.

En este grupo se incluyen:

1.– Jefe/a de Negociado: se incluyen a las personas que bajo la dependencia directa de la Dirección o del Jefe/a de Sección asumen 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 tienen como misión la sustitución del Jefe/a 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.

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.2.– Técnicos/as de aplicaciones.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel 6.
- 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 aquellas personas con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad ejecutan bajo la dependencia y subordinación de un Jefe/a 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/a de Sección Subjefe/a 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 6.

– Nivel especial.

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

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO Y LICENCIAS O PERMISOS

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, DESCANSOS Y LICENCIAS O PERMISOS

Artículo 9.– Jornada.

La jornada para todas las personas trabajadoras reguladas 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 las personas trabajadoras 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.

Aquellas personas trabajadoras con jornada partida que por motivos de trabajo autorizados por su jefe/a 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, podrán pasar sus gastos de comida a través de Tickelia. Esta medida no supone que la persona trabajadora vea incrementada su jornada laboral.

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 o sección. 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.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán voluntarios para las personas trabajadoras 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 (montadores, tratamiento fotográfico 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 periodístico, la Dirección de la Publicación podrá encomendar a cada redactor/a 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.

jueves 25 de agosto de 2022

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, desde el año 2012, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 la persona s trabajadora y llegada su fecha, por causas graves de trabajo no se le permita 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, la persona Responsable de una Sección requiere a uno de sus redactores/as 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 las personas trabajadoras más antiguas, siempre que los padres con hijos/as en edad escolar (hasta 16 años) puedan disfrutarlas en el periodo de vacaciones escolares de verano.

Las personas trabajadoras 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/as en edad escolar, una persona trabajadora hubiera disfrutado sus vacaciones durante el año inmediatamente anterior en determinados períodos (julio y/o agosto) en detrimento de la solicitud de otra persona trabajadora y, durante el año en curso, volviera a coincidir en su solicitud con otra per-

sona trabajadora, esta última 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 de la persona trabajadora. 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) 4 Días naturales por fallecimiento de la pareja, padre, madre e hijos/as, incluso políticos, de los cuales al menos 1 día deberá ser laborable.

c) 2 Días naturales por fallecimiento de abuelos/as, hermanos/as y nietos/as, incluso políticos, de los cuales al menos 1 día será laborable.

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

d) 1 día natural por matrimonio o profesión religiosa de padres, madres, hijos/as y hermanos/as, incluso políticos.

e) 1 día natural por primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as.

f) 1 día natural por bautizo de hijos/as y nietos/as.

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

h) 2 días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de la pareja, padre, madre hermanos/as e hijos/as, incluso políticos, abuelos/as y nietos/as. 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.

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

j) 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 dicha ausencia la consideración de permiso no retribuido.

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

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

m) En los casos de los apartados b, c, d, e y g, cuando se realice un desplazamiento superior a 150 km. Se ampliarán en 3 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/a de Área o de Sección, no pudiéndose disfrutar el mismo de forma consecutiva a los días de vacaciones.

o) Las personas 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

Las personas trabajadoras 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/as 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/a 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 las personas más veteranas.
- Durante el periodo de excedencia voluntaria especial la persona trabajadora se obliga a no trabajar en medios de comunicación o empresas que supongan competencia a la Empresa.
- Una vez disfrutada la excedencia voluntaria especial, la persona trabajadora no podrá volver a pedir una nueva excedencia voluntaria especial hasta pasados 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 vienen recogidas en las tablas salariales recogidas en el presente Convenio y que ya incluyen los incrementos salariales pactados, de acuerdo con el artículo 15b. Los diversos conceptos retributivos son especificados y definidos en los artículos 16 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15b.– Incremento salarial.

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

jueves 25 de agosto de 2022

– Trabajadores con Nivel salarial 1 a 5:

Años 2021 y 2022:

Tendrán derecho a una paga anual en los años 2021 y en 2022, que no consolidará en tablas, del 3 % sobre la totalidad de su salario bruto fijo (Salario unificado bruto y complementos personales).

La paga correspondiente a los años 2021 y 2022 se abonará a la firma del Convenio Colectivo, recibiendo los trabajadores adscritos a dichos niveles una paga total del 6 %.

Año 2023:

Se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2023, las tablas salariales vigentes en la empresa, acortándose la carrera profesional y estableciéndose un nuevo Nivel salarial 6, al que se promocionará automáticamente tras permanecer dos años en el Nivel 5, computados desde el 1 de enero de 2021.

– Trabajadores con Nivel Especial y LD

Años 2021, 2022 y 2023: congelación salarial.

– Prima por resultado 2022 y 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores adscritos a los Niveles 1 a 5, Nivel 6 a partir de 1 de enero de 2023, Nivel Especial y Libre Disposición de todos los Grupos Profesionales, Área de Redacción y Administración tendrán derecho a cobrar una prima por resultado en los años 2022 y 2023, siempre y cuando el EBITDA de dichos años sea igual o superior al EBITDA del año anterior:

– Prima Resultados 2022: si EBITDA 2022 es igual o superior a EBITDA 2021.

– Prima Resultados 2023: si EBITDA 2023 es igual o superior a EBITDA 2022.

La prima por resultado será variable y, por tanto, no consolidará en tablas. Su importe será de un 2 % sobre la totalidad de su salario bruto fijo (Salario unificado bruto y complementos personales).

La prima por resultado se cobrará, en caso de alcanzarse el EBITDA señalado, en marzo del año siguiente, una vez hayan sido auditadas las cuentas (marzo 2023 prima por resultado 2022 y en marzo 2024 prima por resultado 2023).

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.

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 17b.– Salario individual consolidado.

Es aquel concepto salarial que perciben las personas trabajadoras 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.

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 las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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, entendiéndose 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.

jueves 25 de agosto de 2022

Sin perjuicio de que, con carácter general, el Plus de Libre Disposición lo perciben redactores/as y fotógrafos/as, la Dirección podrá acordar el pago del Plus de Libre Disposición a infógrafos/as, diagramadores/as 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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/a con las excepciones recogidas en el siguiente párrafo

Por las particulares características del trabajo periodístico, que exige su terminación en el día, todas las personas trabajadoras 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.

Todas las personas trabajadoras de El Correo cobrarán 120 euros por festivo efectivamente trabajado.

Las personas trabajadoras de Redacción acogidas 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 personas trabajadoras de El Correo, por cada festivo efectivamente trabajado, además de abonarse el 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, las personas trabajadoras 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 festivos trabajados ni se pagará plus festivo alguno.

Artículo 27.– 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 28.– 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: las personas trabajadoras 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 multiplicados 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 29.– 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 30.– Defunción.

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

Artículo 31.– Nupcialidad y natalidad.

Cuando una persona trabajadora, 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/a, se le concederá una gratificación de 90,15 euros. Dicha gratificación será de 180,30 euros en caso de parto múltiple.

Los hijos/as tomados en adopción tendrán a todos los efectos la misma consideración que los hijos/as 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 32.– 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 todas las personas trabajadoras. Las cuantías aseguradas se actualizarán automáticamente en base a las subidas salariales pactadas en convenio.

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

Años 2021-2023.– 23.514,58 euros.

Caso muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente.

Años 2021-2023.– 50.388,38 euros.

Artículo 33.– 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/as. Además el servicio médico realizará control tensión arterial, sistema auditivo.

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

Artículo 34.– 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 las personas trabajadoras suscritos al plan.

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

1.– Trabajadores/as contemplados en el mismo:

Todas las personas trabajadoras incluidas 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 las personas trabajadoras que reúnan las condiciones para ello será, en todo caso, voluntaria, sin que las personas trabajadoras, 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 persona trabajadora estará sujeta al cumplimiento de todos los requisitos incluidos en la letra b):

b) Que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora haya cumplido dichos requisitos.

La cuantía de dicha aportación anual por cada trabajador que cumpla los requisitos exigidos al efecto será, de 345 euros. Dicha cuantía será fija y no estará sujeta a revalorización alguna.

La responsabilidad de la Empresa se limitará al pago de las aportaciones anuales que correspondan por cada persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras incluidas 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/a y/o sus beneficiarios/as más de una prestación a su favor, siendo incompatible asimismo la percepción de una prestación por un asegurado/a y su beneficiario/a.

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 de la persona trabajadora en el sistema público de la Seguridad Social.

Cobertura complementaria de fallecimiento.

Si alguna persona asegurada 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 a la persona beneficiaria designada por el asegurado/a las primas abonadas a favor de dicho asegurado/a.

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

Si alguna persona asegurada fuese declarada 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 a la persona beneficiaria la provisión matemática correspondiente a las aportaciones realizadas a favor de la misma.

5.– Extinción de la relación laboral.

En caso de extinción de la relación laboral de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora asegurada 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/as en caso de fallecimiento o la propia persona asegurada 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 de la persona trabajadora por cualquier causa, con independencia de cuál sea la calificación o naturaleza de dicha extinción, así como en aquellos otros supuestos en que la persona trabajadora pase a la situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo a salvo de las excepciones indicadas en el número 2, apartado b) 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.

Las personas beneficiarias 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 35.– Ayuda hijos/as menores.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo un hijo/a 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/a menor cumpla 3 años de edad. La citada ayuda se disfrutará por cada hijo/a menor de 3 años.

En el supuesto de que tanto la madre como el padre de la persona menor de 3 años sean personas trabajadoras de la Empresa, solo percibirá la citada ayuda uno de los dos.

Artículo 36.– Ayuda tratamiento problemas musculares.

Las personas trabajadoras que tras ser atendidos por la Mutua en que se encuentre la Empresa, sean derivadas 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 la persona trabajadora y a mantener la misma ayuda que si lo hiciera a través de la Mutua.

Artículo 37.– Ayuda compra productos ópticos.

Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, que podrá cederlo a su vez a otro trabajador/a o a sus familiares.

El resto de personas trabajadoras, 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 38.– Suscripción gratuita El Correo.

Cada una de las personas trabajadoras 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. Asimismo, tendrá derecho a la suscripción gratuita a la edición digital ON+ y al servicio Kiosko y Más del diario.

Artículo 39.– Anticipos especiales al personal.

Las personas trabajadoras podrán solicitar un préstamo individual por importe máximo de 4.000 euros, que se regulará por las siguientes reglas:

- Las posibles personas beneficiarias de estos préstamos serán aquellas que acrediten un número de años de servicio ininterrumpido a favor de la Empresa de al menos 2 años.
- No requerirá justificación alguna por parte de la persona trabajadora.
- Cada persona trabajadora 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.

jueves 25 de agosto de 2022

– En caso de que haya 25 préstamos individuales en vigor, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora. Dicho descuento será aplicable a las nóminas correspondientes, tanto si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, descontándose dicha cantidad de la liquidación de haberes y/o de cualquier otra cantidad que debiera ser abonada por la Empresa a la persona trabajadora. La parte que quedase pendiente de amortizar, en su caso, tras dicha compensación de deudas, deberá ser satisfecha por la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora sin derecho a compensación económica alguna a su favor (por ejemplo, excedencias), la persona trabajadora 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 40.– Seguro sanitario.

Con efecto de optimizar la fiscalidad de las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora.

Se informará a las personas trabajadoras a través del portal del empleado de las condiciones y coberturas del seguro médico.

Artículo 41.– Ayuda en la compra de material informático y de telefonía.

La Empresa utilizará sus contactos y relaciones con empresas y personas proveedoras para conseguir buenos precios o descuentos para las personas trabajadoras en material informático y de telefonía.

CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42.– Régimen disciplinario.

I.– Las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren 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 Dirección 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 otra persona trabajadora, 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 anomalías 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/as 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionada 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 las jefaturas será siempre considerado como falta muy grave. La persona trabajadora afectada lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

Artículo 43.– 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.

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

Artículo 44.– 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 45.– Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

I. 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, la empresa 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 las personas trabajadoras 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 contarán con las correspondientes personas delegadas de Prevención, designadas por la representación laboral reconocida por la empresa, entre quienes compongan sus Comités de Empresa, las cuales 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 realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o personas trabajadoras autónomas contratadas 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 las personas delegadas de Prevención y representantes legales

laborales 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 46.– 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 laborales, personas delegadas de Prevención y, en su caso, Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 47.– Actuación en Defensa y Protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran necesario que las Empresas y sus personas trabajadoras 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 la representación laboral la información de que disponga en materia de medio ambiente.

Artículo 48.– Subcontratación de Obras y Servicios.

I.– Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas, y cuando los mismos se lleven a cabo en el centro de trabajo junto con personal de plantilla, deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras que serán ocupadas 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 compartade 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

II.– La representación legal de las personas trabajadoras 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 ellas y en relación con las condiciones de

ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO X

IGUALDAD Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 49.– 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.

Artículo 50.– Plan de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A tal efecto, la Empresa y la representación legal de los trabajadores han firmado un plan de igualdad con vigencia desde el día 1 de febrero de 2021, que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores a través de un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas.

Ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género:

Dentro de las medidas de actuación pactadas en el Plan de Igualdad se establece la aprobación de un Protocolo contra el acoso sexual y acoso moral o psicológico. A través del citado Protocolo, se crea un procedimiento de prevención, detección y actuación ante situaciones definidas como acoso tanto moral y sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Artículo 51.– Personas Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho:

– A reducir su jornada laboral con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. (artículo 37.8 Estatuto de los Trabajadores).

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

– A ser trasladada a otro centro de trabajo. Se reconoce a la personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad

jueves 25 de agosto de 2022

donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas personas las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro (artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores).

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Tras ese plazo, la persona trabajadora decidirá si vuelve a su puesto anterior o se queda en el nuevo.

– A suspender su contrato de trabajo. Se permite a las personas víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores).

Esta suspensión del contrato de trabajo, según establece el artículo 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

– A extinguir su contrato de trabajo por su voluntad. Se permite que el contrato laboral se extinga por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición (Artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO XI

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 52.– Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

En esta materia se estará a lo que la legislación disponga en cada momento. Si por cualquier motivo la autoridad competente no permitiera realizar una jubilación parcial, se mantiene la posibilidad de que la empresa llegue a acuerdos individuales con las personas trabajadoras los trabajadores que así lo deseen en cuanto a sus jubilaciones anticipadas.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 53.– Comisión Mixta o Paritaria.

Se constituirá una comisión mixta integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores y trabajadoras 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.

jueves 25 de agosto de 2022

– 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) podrán someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II).

Artículo 54.– Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un conjunto orgánico indiviso y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas de forma global.

En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, en uso de sus facultades establezca que alguno de los acuerdos contenidos en dicho Convenio conculca la legalidad vigente, las partes negociadoras del mismo deberán decidir de mutuo acuerdo si proceden a renegociar las cláusulas que resulten afectadas o si proceden a su eliminación, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de la totalidad del Convenio.

Artículo 55.– 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 para a que, en un momento dado, se pueda suprimir un determinado plus personal en el caso de que una persona trabajadora deje de desempeñar las funciones que originan la percepción de dicho plus (por ejemplo, si una persona trabajadora pasa de trabajar 39 horas a trabajar 35 horas o si una 3.^a deja de ser 3.^a).

Artículo 56.– 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 57.– 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 58.– Relaciones Humanas.

Empresa y trabajadores/as 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 la plantilla de la Empresa, y a tal efecto la representación de las personas trabajadoras pondrá especial cuidado en atender y elevar a la superioridad cualquier incidencia que pueda poner en peligro el espíritu de lo anteriormente expresado. Quienes ostenten cargos superiores deberán poner especial énfasis en mantener las formas y el respeto hacia las personas trabajadoras a la hora de encargar y valorar las tareas.

jueves 25 de agosto de 2022

TABLAS SALARIALES EL CORREO 2023

	Categorías profesionales REDACCIÓN	Niveles	Promoción	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GR1	Jefe/a Sección	LD Nivel Especial		55.320,16 € 49.876,05 €	3.304,67 € 2.979,45 €	309,22 €	636,15 € 573,54 €	105,69 € 105,69 €	120,00 € 120,00 €
GR2	Redactor/a - Documentalista - Diagramador/a - Infografo/a - Fotógrafo/a	LD Nivel Especial Nivel 6 Nivel 5 Nivel 4 Nivel 3 Nivel 2 Nivel 1		49.123,37 € 46.121,95 € 34.688,65 € 32.188,65 € 28.349,00 € 22.679,20 € 18.143,36 € 15.803,94 €	2.934,49 € 2.755,19 € 2.072,20 € 1.922,86 € 1.693,49 € 1.354,79 € 1.083,83 € 944,08 €	258,62 €	564,89 € 530,37 € 398,90 € 370,15 € 326,00 € 260,80 € 208,64 € 181,74 €	105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 73,98 € 73,98 €	120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 €
GR3	Oficial Redacción (Oficios auxiliares, montaje página, tratamiento)	Nivel Especial Nivel 6 Nivel 5 Nivel 4 Nivel 3 Nivel 2 Nivel 1		39.925,56 € 30.933,31 € 28.433,31 € 24.540,37 € 19.632,30 € 15.875,44 € 14.000,00 €	2.385,04 € 1.847,87 € 1.696,52 € 1.465,97 € 1.172,78 € 948,35 € 836,32 €		459,12 € 355,71 € 326,97 € 282,20 € 225,76 € 182,56 € 150,40 €	105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 73,98 € 73,98 €	120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 €

	Categorías profesionales ADMINISTRACIÓN-MARKETING-PUBLICIDAD-INFORMATIVA Y SERVICIOS AUXILIARES	Niveles	Promoción	Salario bruto año	Salario Unificado (mensual)	Plus LD (mensual)	Plus nocturnidad (mensual)	Domingos (importe/día)	Festivos (importe/día)
GA1	Jefe/a Sección	Nivel Especial		47.883,68 €	2.860,43 €		550,63 €	105,69 €	120,00 €
GA2	Jefe/a de negociado / Responsable de área	Nivel Especial Nivel 5		44.105,19 € 42.838,33 €	2.634,72 € 2.559,04 €		507,18 € 492,62 €	105,69 € 105,69 €	120,00 € 120,00 €
GA2.2	Técnico/a de aplicaciones	Nivel Especial Nivel 6 Nivel 5 Nivel 4		39.925,56 € 30.933,31 € 28.433,31 € 24.540,37 €	2.385,04 € 1.847,87 € 1.696,52 € 1.465,97 €		459,12 € 355,71 € 326,97 € 282,20 €	105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 €	120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 €
GA3	Oficial Administración (oficial de 1ª, Oficial de 2ª y auxiliar administrativo)	Nivel Especial Nivel 6 Nivel 5 Nivel 4 Nivel 3 Nivel 2 Nivel 1		39.925,56 € 30.933,31 € 28.433,31 € 24.540,37 € 19.632,30 € 15.875,44 € 14.000,00 €	2.385,04 € 1.847,87 € 1.696,52 € 1.465,97 € 1.172,78 € 948,35 € 836,32 €		459,12 € 355,71 € 326,97 € 282,20 € 225,76 € 182,56 € 150,40 €	105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 105,69 € 73,98 € 73,98 €	120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 € 120,00 €