JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Prensa Malagueña.
Expediente: 29/01/0028/2014.
Fecha: 3 de abril de 2014.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29001812011984.

Visto el texto del acuerdo de fecha 10 de diciembre de 2013 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Prensa Malagueña, con expediente REGCON número 29/01/0028/2014 y código de acuerdo 29001812011984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

PRENSA MALAGUEÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA
CONVENIO COLECTIVO 2013-2015

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Prensa Malagueña, Sociedad Anónima y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan excluidos del régimen económico del convenio los empleados encuadrados en el grupo profesional 0 si se dan las siguientes condiciones:

– Que se pacte en cómputo global y anual la retribución.
– Que se formalice individualmente y por escrito el pacto o contrato en el que necesariamente debe figurar la circunstancia de estar fuera del ámbito económico del convenio colectivo.

Quedarán expresamente excluidos en todos los ámbitos del presente convenio:

a) Consejeros, personal de alta dirección.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
c) Los corresponsales y colaboradores.
d) Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada en la empresa.
e) Los agentes comerciales o publicitarios que prestan servicio para Prensa Malagueña, Sociedad Anónima con libertad de representar a otras personas físicas o jurídicas dedicadas a igual o diferente actividad.
f) Los columnistas o colaboradores continuos que reciban un pago por prestación de servicios aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
g) El personal autónomo o perteneciente a empresas de servicios, como el de distribución, cobros u otros, que tengan suscrito un contrato de prestación de servicios con Prensa Malagueña, Sociedad Anónima.
h) Asesores.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, constituidos o que puedan constituirse durante la vigencia del mismo en Málaga capital y provincia.

Se entenderán por centros 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, en cualquier soporte, habiendo sido dadas de alta como tal ante la autoridad laboral.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y su duración será de 3 años, por lo que estará vigente hasta el día 31 de diciembre del año 2015.

Artículo 5. *Prórroga*

Ambas partes dan por denunciado el convenio el 31 de diciembre del año 2015, siendo prorrogado eventualmente hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 6. *Negociación del nuevo convenio*

Las propuestas para la negociación de un nuevo convenio se comunicarán por cualquiera de las partes a la otra, por escrito y con una anticipación mínima de un mes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación se ajustará a lo previsto en las normas vigentes.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

En el caso de que la autoridad laboral competente desautorizase alguno de los artículos del presente convenio, el resto de los artículos seguirían vigentes salvo que los artículos impugnados afectasen a la parte económica.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Norma general*

Es facultad y responsabilidad de la Dirección de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima la organización práctica del trabajo, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y a sus representantes legales.

Con excepción hecha de los trabajadores que han acordado con la empresa la distribución irregular de la jornada, se faculta expresamente a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima para que, durante la vigencia del presente convenio, pueda adelantar o retrasar el comienzo de los horarios actualmente en vigor en una hora, pudiendo usar de esta facultad una sola vez en cada ejercicio. Igualmente se faculta expresamente a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima para que, en aquellas divisiones orgánicas donde fuese total o parcialmente necesario se implante la jornada irregular en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en las distintas órdenes de la producción, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, procurará organizarse de forma que los responsables de cualquier división vengan obligados a tramitar las instrucciones de la Dirección y las

sugerencias del personal por conducto jerárquico, concretamente reglamentado y siempre por escrito, a fin de que nunca se desvirtúe la finalidad que las promueve.

Artículo 9. *Cometidos dentro de cada jornada*

En cada centro de trabajo el personal vendrá obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su grupo profesional.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional obedecerá a necesidades justificadas, a la idoneidad y conocimientos del trabajador afectado, así como a un cierto grado de aceptación por el mismo. Además, se tendrá en cuenta si ello produce perjuicio económico justificado.

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima podrá encomendar a un empleado trabajos de superior o, excepcionalmente, de inferior categoría durante su jornada laboral, siempre que ello no perjudique su formación profesional ni le obligue a efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, percibiendo la misma retribución que tenga o superior según el caso. Asimismo, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima estará facultada para pactar con un mismo trabajador la realización de funciones de distinta especialidad, dentro de su jornada, en las condiciones expresadas anteriormente.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación funcional*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Artículo 11. *Clasificación profesional y grupos profesionales*

Se modifica para adecuarse a los dictados del artículo 8 y la disposición adicional novena del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral con el siguiente esquema.

1. La actividad que desarrolla Prensa Malagueña, Sociedad Anónima da lugar a la existencia de 3 áreas de actividad: Redacción, Gestión y Técnico.

Se entiende por Áreas de Actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen.

a) Área redacción

Se integran dentro de esta área de actividad los profesionales que realizan los contenidos y productos informativos en todos los formatos que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos que desarrolle o comercialice la empresa.

b) Área de gestión

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y dan soporte al resto de áreas de la misma. Agrupan cometidos propios de gestión económica, administrativa, técnica, informática, producción y administración de publicidad.

c) Área técnica

Engloba al personal que realiza las tareas necesarias para la preimpresión, impresión, almacenamiento, manipulación y cierre de todos los productos que desarrolle la empresa. Incluye el mantenimiento y los recursos tecnológicos.

2. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios de conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

I. Conocimientos

Para su consideración se tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido asignado, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia. Este principio considera a su vez dos criterios:

a) Formación: Nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica, respecto al cual se considerarán las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
b) Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y practicas necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía

Para su consideración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas y la mayor o menor subordinación a terceros en el desempeño de la función asignada. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto al acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa o la existencia de normas escritas o de manuales de procedimiento.
b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación, derivada del puesto, de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad

La valoración según este principio se produce en función de la incidencia que sobre la tarea o puesto encomendado tengan los siguientes criterios:

a) Dificultad en el trabajo: Dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
b) Esfuerzos físicos: Intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones que supongan incomodidad física. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.
c) Ambiente de trabajo: Aprecia las circunstancias bajo las que se debe efectuar el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este apartado las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turno, etc.)

IV. Responsabilidad

Para su consideración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias para la gestión de la actividad desarrollada. Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valora no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, no se considerarán valores extremos sino un promedio lógico y normal. Para una valoración correcta es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y la habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la dirección de la empresa. Requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas
- Naturaleza del colectivo
- Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

3. La clasificación profesional se realiza en áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

De acuerdo con los principios indicados en el apartado 2.-, el personal que presta sus servicios en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo profesional 0

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen, coordinan y supervisan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política informativa, industrial, financiera o comercial.

b) Grupo profesional 1

Criterios generales: Los que realizan operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren, preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel formación elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de transporte y elevadoras, almacén de materias primas.
- Tareas de apoyo con máquinas sencillas.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones.

c) Grupo profesional 2

Criterios generales: Los que realizan operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con experiencia o titulación profesional de grado superior, o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
- Tareas sencillas de administración
- Técnicos multimedia
- Labores de filmación

d) Grupo profesional 3

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional. Estudios específicos de grado medio o superior, si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Labores de edición, traducción y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte.
- Labores de realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas.
- Labores de apoyo y ayuda en la redacción.
- Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, nóminas, almacén de materias primas, etc.

e) Grupo profesional 4

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo a un conjunto de personas. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación académica superior completada con un periodo de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

- Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte y por cualquier procedimiento técnico o informático
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores informáticas complejas.
- Labores que conllevan la responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.

f) Grupo profesional 5

Criterios generales: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente a un conjunto de personas y realizan funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior complementada con estudios específicos y una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y ordenación de trabajos editoriales, administrativos o de producción heterogéneos.

g) Grupo profesional 6

Criterios generales: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a algunas de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Equiparable a los niveles académicos superiores complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Ejemplos:

- Las funciones consistentes en planificación, supervisión y coordinación de los servicios.
- El desarrollo de las tareas de gestión a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

4. Los cometidos y funciones señalados en los apartados anteriores para cada grupo o especialidad son orientativos de las tareas a realizar por los trabajadores asignados a éstos. En cualquier caso, todo trabajador de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su capacitación profesional.

Así la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta para futuras promociones.

5. Niveles salariales

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación positiva realizada por el Responsable de Área. En caso de evaluación negativa ambas partes podrán acordar un nuevo periodo de evaluación, o se determinará la permanencia del trabajador en el nivel que se trate.

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.
- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1. Duración 3 años.
- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2. Duración 3 años
- Nivel 4: Mediante evaluación positiva del Nivel 3.

En los grupos donde exista el Nivel 5 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, traslados y cambios de puestos

Artículo 12. *Ingresos*

La admisión de personal en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima se realizará, en cada uno de los grupos profesionales, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación.

En materia de contratación eventual se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio del Sector de Prensa Diaria.

Artículo 13. *Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según el tipo de contrato.

- Para los contratos de duración determinada, se establece como periodo de prueba la duración máxima legalmente establecida de dicho contrato, no superando en ningún caso los 12 meses.
- Para el personal fijo de nuevo ingreso, se establece un periodo de prueba de doce meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, tanto por la empresa como por el trabajador, el contrato podrá resolverse sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 14. *Ascensos*

Con excepción hecha de los ascensos a grupos profesionales que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la empresa, para proceder a la realización de ascensos entre el personal se establecerá un concurso-oposición basado en pruebas de carácter objetivo. Una vez superadas satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan y a igualdad de condiciones entre los candidatos, se tomarán como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y el que se haya desempeñado previamente una función correspondiente a un grupo profesional superior.

En iguales condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Artículo 15. *Escalafón*

Todos los años, en la primera quincena del mes de enero, la dirección entregará al comité de empresa una relación con todo el personal que integra la plantilla de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, que incluirá los siguientes datos:

- Fecha de ingreso en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima.
- Área de actividad a que pertenece.
- Grupo profesional al que está adscrito.

Artículo 16. *Trabajos de distinto grupo profesional*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 90 días al año, alternos o consecutivos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado. Transcurrido dicho plazo, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 14.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservándose en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Si el cambio se produjese a petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

CAPÍTULO V

Política salarial

Artículo 17. *Sistema retributivo*

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, complemento personal y los complementos del mismo. Los complementos de puesto de trabajo no tendrán el carácter de personal, por lo que dejarán de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

La remuneración del personal que actúe en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima podrá establecerse mediante otro sistema retributivo.

La totalidad de las retribuciones percibidas al año por cada trabajador excluidos los devengos extrasalariales y los correspondientes a horas y demás trabajos extraordinarios están referidos a una jornada general anual de 1.632 horas de trabajo efectivo, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas.

Artículo 18. *Sueldo único*

Un trabajador no podrá percibir de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima más que un sueldo, que será el correspondiente al grupo profesional y al nivel en que se encuentre clasificado y a su jornada de trabajo.

Artículo 19. *Grupos profesionales*

Los salarios de cada grupo profesional son los siguientes:

	CONVENIO 2013-2015 (EUROS)	
DESCRIPCIÓN	SUELDO MES	SUELDO AÑO
GRUPO 1		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	694	11.104
NIVEL 2 (3 AÑOS)	793	12.688
NIVEL 3 (3 AÑOS)	892	14.272
NIVEL 4	991	15.856
GRUPO 2		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	855	13.680
NIVEL 2 (3 AÑOS)	977	15.632
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.099	17.584
NIVEL 4	1.221	19.536
GRUPO 3		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	884	14.144
NIVEL 2 (3 AÑOS)	1.010	16.160
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.136	18.176
NIVEL 4	1.262	20.192
NIVEL 5 (LD)	1.403	22.448
GRUPO 4		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	1.000	16.000
NIVEL 2 (3 AÑOS)	1.143	18.288
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.286	20.576
NIVEL 4	1.429	22.864
NIVEL 5 (LD)	1.615	25.840
GRUPO 5		
NIVEL 1	1.682	26.912
NIVEL 2	1.869	29.904
GRUPO 6		
NIVEL 1	1.988	31.808
NIVEL 2	2.221	35.536

Artículo 20. *Complemento de nocturnidad*

Se establece un complemento por nocturnidad que corresponderá a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabajara más de una hora y hasta tres, el complemento se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas; si se realizan más de tres horas en periodo nocturno, se aplicará el total del complemento, si se trabaja hasta una hora no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

	CONVENIO 2013-2015 (EUROS)
DESCRIPCIÓN	NOCTURN MES
GRUPO 1	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	76
NIVEL 2 (3 AÑOS)	87
NIVEL 3 (3 AÑOS)	97
NIVEL 4	108
GRUPO 2	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	94
NIVEL 2 (3 AÑOS)	107
NIVEL 3 (3 AÑOS)	120
NIVEL 4	134
GRUPO 3	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	98
NIVEL 2 (3 AÑOS)	112
NIVEL 3 (3 AÑOS)	126
NIVEL 4	140
NIVEL 5 (LD)	155
GRUPO 4	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	117
NIVEL 2 (3 AÑOS)	134
NIVEL 3 (3 AÑOS)	150
NIVEL 4	167
NIVEL 5 (LD)	189
GRUPO 5	
NIVEL 1	204
NIVEL 2	227
GRUPO 6	
NIVEL 1	226
NIVEL 2	252

Este complemento no se aplicará a aquellos trabajadores cuyas condiciones económicas se hayan establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en julio y otra en diciembre, las cuales se devengarán por semestres naturales. Dichas pagas extraordinarias estarán compuestas por una mensualidad del sueldo base y complemento personal, en su caso.

Estas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas dentro de la segunda y de la primera decena, respectivamente, de cada uno de los meses anteriormente citados.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Análoga regla de prorrateo se observará con los trabajadores con jornada reducida, en cuyo caso se hará según la remuneración percibida de acuerdo con la prestación de servicios efectivos. El derecho a la parte correspondiente de pagas no se extinguirá en quienes estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente o vacación.

El personal que lo solicite podrá prorratear el cobro de las pagas extras en las distintas mensualidades.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias especiales*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima abonará a cada trabajador una paga especial en abril y otra en diciembre que estarán integradas por los mismos conceptos retributivos que las pagas extraordinarias. Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias especiales prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El personal que lo solicite podrá prorratear el cobro de las pagas extras en las distintas mensualidades.

Estas pagas especiales no serán consideradas en ningún caso como integrantes del salario por lo que se refiere a la base para el cálculo de los complementos indicados en el capítulo VIII-"Enfermedades y excedencias", ni tampoco para los complementos que se pudiesen derivar de lo establecido en las disposiciones transitorias primera y tercera del capítulo XII del presente convenio colectivo.

Artículo 23. *Retribución por festivos*

Las jornadas de trabajo que coincidan con las festividades que figuren en el correspondiente calendario laboral, tanto de ámbito nacional como las de carácter local y autonómico, serán compensadas incrementando las vacaciones de los trabajadores que las realicen en la proporción de dos días laborables por cada una de dichas jornadas, o con el abono de su importe incrementado en la misma proporción calculado sobre la tabla salarial de su grupo profesional.

La percepción del importe de estos días, o su disfrute, será opción del trabajador, debiendo manifestar su deseo, en uno u otro sentido, dentro del primer trimestre de cada año, con la limitación de que sólo serán compensables económicamente el 50% de los festivos trabajados.

Cuando se opte por la percepción del importe equivalente a estos días la retribución se calculará en función de la siguiente tabla de salarios mínimos mensuales por grupo profesional (a la que se añadirá el complemento personal).

	CONVENIO 2013-2015 (EUROS)
DESCRIPCIÓN	FESTIV MES
GRUPO 1	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	622
NIVEL 2 (3 AÑOS)	711
NIVEL 3 (3 AÑOS)	800
NIVEL 4	888
GRUPO 2	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	768
NIVEL 2 (3 AÑOS)	878
NIVEL 3 (3 AÑOS)	988
NIVEL 4	1.098
GRUPO 3	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	805
NIVEL 2 (3 AÑOS)	920
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.034
NIVEL 4	1.149
NIVEL 5 (LD)	1.277
GRUPO 4	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	923
NIVEL 2 (3 AÑOS)	1.055
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.186
NIVEL 4	1.318
NIVEL 5 (LD)	1.490
GRUPO 5	
NIVEL 1	1.570
NIVEL 2	1.744
GRUPO 6	
NIVEL 1	1.876
NIVEL 2	2.096

Se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y Viernes Santo y su observancia se concretará en que no saldrá prensa diaria ni en las mañanas ni en las tardes de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo. En cuanto al Viernes Santo, siempre y cuando se mantenga como fiesta y, en su defecto, será sustituida por la que adopte el sector general de Prensa y si no se contemplara en dicho sector, por otra.

Artículo 24. *Revisión salarial*

Durante 2013 las tablas serán las indicadas anteriormente y no tendrán incremento salarial alguno. Para los años 2014 y 2015, la revisión salarial se realizará en función de objetivos (resultado de explotación, excluidos los extraordinarios), según los criterios de la tabla siguiente:

CONDICIÓN NECESARIA REVISIÓN (EUROS)		CRITERIO APLICABLE EN LA REVISIÓN ANUAL		
REVISIÓN 2014 (BASE RDO EXPLOT 13)	REVISIÓN 2015 (BASE RDO EXPLOT 13)	SUBIDA FIJA (REF IPC AA)	SUBIDA VARIABLE (NO CONSOLIDABLES)	SUBIDA TOTAL
<= 200000	<= 470000			
>200000 <= 220000	>470000 <= 490000	50% IPC		50% IPC
>220000 <= 230000	>490000 <= 500000	75% IPC		75% IPC
>230000 <= 240000	>500000 <= 510000	IPC		IPC
>240000 <= 250000	>510000 <= 520000	IPC	0,3 PUNTOS	IPC+0,3 PUNTOS
>250000	> 520000	IPC	0,5 PUNTOS	IPC*0,5 PUNTOS

La parte de la subida salarial que supere el porcentaje de IPC se considerará como variable y será pagadero en una sola vez al año. Dicha subida no se consolidará en las tablas, que sólo se modificarán por la parte que corresponda por el efecto vinculado al IPC.

Para la determinación del incremento salarial que corresponda se tomará como base el IPC y el resultado de explotación del año anterior, excluidos los extraordinarios.

Esta subida se hará efectiva siempre que el incremento salarial resultante de la aplicación de la tabla no comprometa la obtención de resultados por la empresa.

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

Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento acordado, durante la vigencia del presente convenio y para el personal incluido en el ámbito económico del presente convenio colectivo, serán el salario, el complemento personal y la nocturnidad.

Artículo 25. *Anticipos*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90% del total devengado.

Artículo 26. *Ropas de trabajo*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima dotará de ropa de trabajo a todo el personal que lo precise para la prestación de sus servicios.

Artículo 27. *Casos especiales de retribución*

Se considerarán casos especiales de retribución los siguientes:

1) Trabajos de grupo profesional superior. Durante el tiempo que dure esta situación el trabajador afectado percibirá la remuneración asignada al grupo profesional y nivel salarial desempeñado circunstancialmente.
2) Trabajos de grupo profesional inferior. El trabajador que realice estas tareas conservará la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial.
3) Suplencias. En los casos en que se produzcan ausencias por vacaciones, enfermedad, excedencia, etc., las suplencias se realizarán, cuando lo requieran las necesidades del servicio, a criterio de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima. Si se previera que el tiempo de suplencia pudiera exceder en ocho días, la realizarán preferentemente trabajadores en situación de paro total y probado y con aptitudes adecuadas para la sustitución.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 28. *Jornada*

El horario semanal para todo el personal afectado por este convenio será de treinta y seis horas y 1.632 horas de trabajo efectivo anual, salvo aquel contratado por tiempo inferior. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Si el trabajador terminase sus cometidos antes de cumplir la jornada laboral, la autorización para poder ausentarse del puesto de trabajo no constituirá en ningún caso condición más beneficiosa.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y seis horas y respecto al mismo habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre el trabajo de mujeres y menores.

Artículo 29. *Descanso semanal*

El descanso semanal será de dos días consecutivos para todo el personal de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima.

En caso de coincidir el descanso semanal, de acuerdo con la planificación anual de descansos para los distintos departamentos de la empresa, con día festivo, este se disfrutará en otra fecha.

Para el traslado de tales descansos, que no serán acumulables, se deberá contar con la autorización previa del responsable de la sección pertinente, quien decidirá la fecha del mismo, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

El plazo máximo para disfrutar ese día de descanso será de un mes a partir de la fecha en que se produzca la coincidencia. Caso contrario, ese día de compensación podrá ser retribuido, a opción del trabajador, en el 100% del salario ordinario.

Artículo 30. *Horario*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, con intervención del comité de empresa, asignará los correspondientes horarios de trabajo coordinándolos en los distintos servicios para un eficaz rendimiento.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada, tendrán derecho a un descanso de quince minutos dentro de esa jornada, considerándose éstos como tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31. *Horas extraordinarias*

Con respecto a las horas extraordinarias no estructurales, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pactan en el presente convenio como horas extraordinarias estructurales las necesarias para periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o por tiempo parcial previstas en la ley y, en todo caso, respetando la libre aceptación individual de los trabajadores.

Tales horas estructurales, así como las que se pudieran realizar por fuerza mayor, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y el Comité.

Artículo 32. *Vacaciones*

Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima queda facultada para fijar los turnos de vacaciones, preferentemente durante el periodo de junio a septiembre, ambos inclusive, de cada año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio. Dentro de los turnos, las fechas de vacaciones se establecerán por acuerdos entre los trabajadores de cada departamento. De no lograrse el acuerdo, se fijarán mediante sorteo que se realizará ante un representante de la empresa y otro del comité.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal al llegar el inicio de su periodo vacacional, este será pospuesto hasta su incorporación. Igualmente si estando de vacaciones el trabajador cae en situación de incapacidad temporal, se interrumpirán éstas para ser reanudadas tras el alta médica. En ambos supuestos las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural, y al objeto de no interferir en las vacaciones programadas para el resto de los trabajadores de su sección, el trabajador pactará con la empresa el disfrute de las vacaciones pendientes de tomar. Se excluye la limitación del disfrute al año natural a las bajas derivadas del embarazo o la lactancia.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

Artículo 33. *Licencias*

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Las parejas de hechos, legalmente formalizadas, tendrán la misma consideración.
b) Tres días naturales por nacimiento de hijos o adopción y por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijo o padres consanguíneos o afines, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento las licencias serán de cuatro días naturales.
c) Dos días naturales por fallecimiento de abuelo, nieto o hermano consanguíneo o afín y por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres o hermanos consanguíneos o afines. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento la licencia será de cuatro días.
d) Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos consanguíneos o afines; por primera comunión de hijos, nietos o hermanos consanguíneos; por bautizo de hijos y nietos, y por traslado de domicilio.
e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

   Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
h) Tres días libres por asuntos propios sin necesidad de justificación. Este permiso no podrá ser acumulado a vacaciones o disfrutarse agregándolo a días festivos. El disfrute de este permiso será solicitado al menos con una semana de antelación. La empresa podrá, justificándolo adecuadamente, negar el mismo de acuerdo a sus necesidades organizativas.
i) La acumulación del permiso de lactancia establecido en la Ley de Igualdad se disfrutará dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos y dietas

Artículo 34. *Desplazamientos*

Los viajes de ida y/o vuelta del centro de trabajo, en comisión de servicio, serán siempre de cuenta de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, que facilitará a los trabajadores los billetes correspondientes. Si la urgencia requiere que se efectúe de noche para realizar el trabajo al día siguiente por la mañana, se verificará en coche cama o, en su caso, en avión. Cuando el desplazamiento sea realizado en vehículo de propiedad particular, se abonará a razón de 0,34 euros kilómetro.

Únicamente se aplicarán las subidas del precio del kilometro por el importe del incremento que sufriera la gasolina, tomándose como referencia el de 0,90 euros litro, calculando un gasto de 10 litros por cada 100 kilómetros. Este incremento se aplicará de forma automática.

Artículo 35. *Dietas*

En los viajes o desplazamientos que por necesidades del trabajo o por orden de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima hayan de efectuar los trabajadores fuera del lugar en que radique su correspondiente centro de trabajo, se les abonarán las dietas correspondientes, a razón de 73,11 euros, dieta completa.

El día de salida se devengará dieta completa y el de llegada, quedará reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

No se tendrá derecho a dieta cuando los trabajos circunstanciales se lleven a cabo en locales pertenecientes a la empresa distintos a los habituales, siempre que estén situados a distancia que no exceda de cinco kilómetros de la localidad en que esté enclavado su centro de trabajo y el trabajador pernocte en su propio domicilio.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasasen en importe a las dietas, el exceso deberá ser abonado por Prensa Malagueña, S.A. En tal caso el trabajador habrá de advertir antes o inmediatamente después de tal exceso y vendrá obligado a su justificación posterior.

CAPÍTULO VIII

Enfermedades y excedencias

Artículo 36. *Enfermedades*

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de la Seguridad Social, y respetando las condiciones más beneficiosas, se reservará el puesto de trabajo mientras que el trabajador fijo en plantilla, esté en situación de incapacidad temporal.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase por más de quince días, la cubrirá provisionalmente el trabajador más antiguo en el escalafón del grupo profesional y nivel inferior, percibiendo la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su anterior grupo profesional.

El trabajador fijo en baja por enfermedad común que agote el término máximo legalmente establecido para la incapacidad temporal, conservará su derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo mientras permanezca en situación de incapacidad temporal de larga duración.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social, y a partir del primer día.

Artículo 37. *Situación de incapacidad temporal o invalidez*

De acuerdo a la legislación vigente en la materia, los supuestos de incapacidad temporal o invalidez son los siguientes:

a) Incapacidad temporal.
b) Incapacidad temporal de larga duración.
c) Incapacidad permanente.
  – Incapacidad permanente parcial.
  – Incapacidad permanente total.
  – Incapacidad permanente absoluta.
  – Gran invalidez.

Con los trabajadores que se encuentren afectados por alguna de estas situaciones se procederá de la siguiente forma:

a) Incapacidad temporal

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, abonará al trabajador en esta situación, durante un máximo de dieciocho meses, la diferencia entre las prestaciones que le abone la entidad gestora y la totalidad de los siguientes conceptos salariales:

– Salario base.
– Complemento personal.
– Complemento específico.
– Personal residual.

De igual manera se actuará en el supuesto de maternidad y riesgo durante el embarazo.

b) Incapacidad temporal de larga duración

A partir del mes diecinueve de permanencia en la situación de incapacidad temporal, los trabajadores fijos, tendrán derecho a complemento a cargo de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima.

Este complemento, será del 100% de la diferencia entre la cantidad que abone la entidad gestora por los trabajos realizados en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima y la totalidad de los siguientes conceptos salariales (salario base, complemento personal, complemento específico y plus personal residual) que tuviere en la fecha de la declaración de esta situación.

Los trabajadores declarados en esta situación como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán el 100% de la diferencia anteriormente indicada.

c) Incapacidad permanente

– Incapacidad permanente parcial. Los trabajadores fijos en incapacidad permanente parcial por enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral tendrán derecho a percibir con cargo a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima una indemnización de la misma cuantía que la fijada por la entidad gestora, en el supuesto de que ésta conceda indemnización a tanto alzado.
– Incapacidad permanente total. El personal fijo de plantilla tendrá derecho a optar por una de las dos siguientes alternativas:
  1) Recibir con cargo a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima un complemento del 100% de la diferencia existente entre la pensión que le asigne la entidad gestora y el salario establecido que tuviese en el convenio vigente en la fecha del agotamiento de la incapacidad temporal de larga duración, o en la fecha de efectos fijada por la resolución del organismo competente, si tal resolución se produjese antes de agotarse el plazo establecido por la incapacidad temporal de larga duración. Durante los años 2013, 2014 y 2015, el complemento será del 40%.

2) Recibir una indemnización consistente en dieciocho mensualidades de la pensión que le asigne la entidad gestora. Durante 2013, 2014, 2015, la indemnización será el 40% de 18 mensualidades.

– Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez - El trabajador que sea declarado en una de estas dos situaciones por la Seguridad Social podrá optar por uno de los dos siguientes supuestos:

1) Recibir con cargo a Prensa Malagueña, S. A. un complemento del 100% de la diferencia existente entre la pensión que le asigne la entidad gestora y el salario establecido que tuviese en el convenio vigente en la fecha fijada por la resolución del organismo competente. Durante 2013, 2014 y 2015, el complemento será del 40%.

2) Recibir una indemnización consistente en doce mensualidades de la pensión que le asigne la entidad gestora. Durante 2013, 2014, 2015, la indemnización será el 40% de doce mensualidades.

En el caso de gran invalidez, no será tenida en cuenta para la fijación del complemento la cantidad asignada por el organismo competente a terceras personas o a gastos de internamiento en una institución.

Las indemnizaciones previstas en el presente artículo se percibirán, en su caso, en el momento en que se extinga efectivamente la relación laboral.

Artículo 38. *Excedencias*

1. Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos, y en igual plazo, antes de finalizar aquella, la de reingreso, volviendo automáticamente el interesado a un puesto de la categoría que ocupaba antes de pedir la excedencia, siempre que su incorporación se efectúe en el plazo máximo de un año, caso contrario su incorporación quedará pendiente hasta tanto no se produzca una vacante de igual o similar categoría.

No será motivo suficiente para acceder a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otra empresa del sector, salvo pacto en contrario. En el caso de que el trabajador en situación de excedencia voluntaria incurra en competencia con Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, será resuelta su relación laboral con esta, sin derecho a percibir indemnización alguna. Transcurrido el plazo máximo de excedencia sin reingresar, el excedente perderá todos sus derechos. El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

2. Excedencia por cuidado de familiar. El personal de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de hijo natural, adoptivo o acogido, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender a cónyuge, o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia forzosa. El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las circunstancias que recoge la legislación vigente.

CAPÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 39. *Faltas y sanciones*

Los trabajadores de Prensa Malagueña, S.A., podrán ser sancionados por la Dirección con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas en atención a su importancia, transcendencia o intención tendrán la consideración de leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve plazo de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B. Faltas graves. Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C. Faltas muy graves. Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave.

Respecto a las prácticas desleales del personal de redacción, se estará a lo dispuesto en el artículo 21.1 del RDL 1/95 del Estatuto de los Trabajadores en relación a la normativa legal vigente y especialmente con el Estatuto de la Profesión Periodística.

Artículo 40. *Régimen de sanciones*

Corresponde a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

La sanción por faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 41. *Sanciones máximas*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo por un día.
b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 42. *Procedimiento sancionador*

Para la imposición de cualquier tipo de sanción, será necesaria la preceptiva comunicación por escrito, al trabajador, de la apertura de expediente disciplinario. En dicho expediente disciplinario, se indicará la falta presuntamente cometida, así como la sanción propuesta.

El trabajador afectado por un expediente sancionador propuesto para sanción contará con el plazo de diez días hábiles para contestar también por escrito las alegaciones que estime oportuna.

Una vez transcurrido este plazo la empresa teniendo en cuenta tales alegaciones, procederá a sancionar si estima oportuno al trabajador expedientado.

Contra la sanción impuesta por la empresa, el trabajador podrá reclamar ante el órgano jurisdiccional competente.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 43. *Fondo de pensiones*

La empresa aportará a nombre de los trabajadores una anualidad de 8.586,87 euros por el total de todos ellos, más 19,06 € por trabajador y mes, a satisfacer al final de cada ejercicio. Dichas cantidades serán ingresadas en un Fondo de Pensiones a designar por la comisión trabajadores-empresa que en su momento se designe. Dicha aportación será prorrateada a partes iguales entre todos los trabajadores que, encontrándose de alta al final del ejercicio, acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Durante los años 2013, 2014 y 2015, se suspenderá la aportación al fondo de pensiones.

Artículo 44. *Bolsa de vacaciones*

Prensa Malagueña, S.A. pagará en concepto de “bolsa de vacaciones” y durante el mes anterior a aquel en que cada trabajador disfrute de sus vacaciones anuales, la cantidad de 686,99 € por trabajador y año. Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonará esta cantidad proporcionalmente al tiempo trabajado

Durante 2013 se suprimirá el pago de la bolsa de vacaciones. El pago de las bolsas correspondientes a 2014 y 2015 se realizará en enero de esos años, considerando que un 50% de cada una de ellas es fijo y el otro 50% se cobrará siempre que dicho pago no comprometa la obtención de los resultados, preservando el mínimo establecido en la tabla de revisión salarial.

Esta “bolsa de vacaciones” no se considerará en ningún caso integrante del salario para la determinación, en su caso, de los complementos a que se hace referencia en el capítulo VIII “Enfermedades y excedencias”, ni de los que se pudiesen atender como consecuencia de lo indicado en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

Artículo 45. *Formación y promoción profesional*

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en la empresa se prevean serán elaborados y organizados por la dirección de la misma. Las acciones formativas que se realicen al amparo de los planes estatales y autonómicos de formación continuada, se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

Artículo 46. *Ayudas para hijos con minusvalías*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, abonará mensualmente 60,10 euros a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos con minusvalías o a aquellos que no la tuviesen y Prensa Malagueña, Sociedad Anónima los considerase acreedores a ello por este motivo. Prensa Malagueña, Sociedad Anónima podrá abonar dicha cantidad directamente al centro que corresponda en los casos de enseñanza o asistencia gratuita.

Artículo 47. *Préstamos a empleados*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, podrá conceder a los trabajadores fijos de la misma un adelanto sobre sus haberes, hasta un máximo igual al correspondiente a 6 meses de salario bruto o 6.010

euros, el cual deberá de reembolsarse en el plazo máximo de dos años a contar desde el mes siguiente a aquel en que se haya otorgado el mismo, incrementándose este en el 6% anual en concepto de intereses devengados por el adelanto en sí.

El importe total de estos adelantos se determinará en función de las disponibilidades financieras de la empresa. Para la concesión de estos préstamos se creará una comisión especial que, mediante informe del comité de empresa, solicitará a la dirección de la empresa el mismo; y ésta, siguiendo unos criterios de ecuanimidad y de disponibilidades económicas, decidirá sobre la conveniencia de su autorización. Caso de que no se considerara conveniente la concesión, el solicitante no podrá reclamar en modo alguno sobre el particular.

Este artículo tendrá vigencia solamente para el presente convenio.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 48. *Rescisión del contrato por el trabajador*

Todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo, deberá notificarlo por escrito a la empresa con la siguiente antelación:

– Grupos profesionales 6 y 5, un mes.
– Grupos profesionales 4 y 3, quince días.
– Grupos profesionales 2 y 1, diez días.

El incumplimiento del plazo de preaviso establecido supondrá para el trabajador la pérdida en su liquidación de una parte equivalente a los salarios correspondientes a la parte del plazo incumplido.

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales*

La empresa cumplirá las disposiciones de carácter general dictadas sobre prevención de riesgos laborales que les sean de aplicación.

Artículo 50. *Compensaciones y absorciones*

Las mejoras económicas que se establecen en el presente convenio serán compensables y absorbidas con los aumentos de retribución que se establezcan por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Artículo 51. *Control del plus de nocturnidad*

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, conjuntamente con el comité de empresa, se compromete a controlar rigurosamente el abono de cantidades por el concepto de trabajo nocturno, de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas.

Artículo 52. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, seguimiento, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La comisión paritaria estará compuesta por seis vocales, tres designados por la empresa y otros tres por los representantes del personal. De los cuales al menos dos de cada representación serán elegidos de entre los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

Las funciones de la comisión son las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Conciliación de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que les sea sometido un asunto y los acuerdos que se adopten serán tomados por mayoría simple.
- Intervención preceptiva previa a las vía administrativa y jurisdiccional en los conflictos que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del convenio.
- Asimismo, ambas partes firmantes acuerdan el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre ellas a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación del SERCLA.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

Primera. El presente convenio respetará en cualquier caso los derechos adquiridos por los trabajadores fijos de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima a fecha 9 de abril de 1984, en virtud de su relación anterior con Medios de Comunicación Social del Estado y por mandato inexcusable del Real Decreto número 1357/83, de 25 de mayo, en su artículo 40. En lo que respecta a los complementos dimanantes de bajas por invalidez permanente, solamente se entenderán efectivos en el momento en que sean consolidados definitivamente por la Seguridad Social. En tal sentido, tales derechos adquiridos serán susceptibles de renuncia individual por cada uno de los trabajadores beneficiarios mediante acuerdo expreso e individualizado con Prensa Malagueña, Sociedad Anónima.

Segunda. Respecto de los trabajadores fijos de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima en fecha 9 de abril de 1984 e incursos en lo dispuesto en la disposición transitoria primera, se entenderá que no incluyen entre sus derechos adquiridos los derivados del denominado Pacto Salarial firmado con Medios de Comunicación Social del Estado, de fecha 15 de marzo de 1984.

Tercera. Las cantidades que los empleados de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima vinieran percibiendo en concepto de "Gratificación voluntaria" a 31 de diciembre de 2003, quedarán congeladas pasando a denominarse plus personal residual, no quedando sujetas a posible reducción o eliminación, a la que sí estarán las que se otorguen a partir del 1 de enero de 2004, ya que éstas tendrán la consideración de complemento por cantidad o calidad de trabajo.

Las nuevas gratificaciones voluntarias que se pudieran conceder, tendrán la consideración de complemento por cantidad o calidad de trabajo, y al igual que el plus personal residual, no se considerarán integrantes del salario a efectos de complemento por incapacidad permanente.

Cuarta. A partir de la firma del presente convenio:

1) Queda suprimido el plus de antigüedad. De forma transitoria, todos los trabajadores contratados antes de la entrada en vigor del presente convenio tienen derecho a percibir como complemento personal los trienios que se cumplan antes del 31 de diciembre de 2015, en la proporción devengada al 31 de diciembre de 2013 y en la fecha correspondiente.
2) Se suprime el plus de trabajo dominical. El descanso en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima tiene carácter de descanso semanal y no dominical, no percibiendo retribución alguna por trabajar en domingo.
   Se crea una bolsa por importe máximo de 53.813 € para aquellos trabajadores (redacción, gestión y técnico) contratados antes del 1 de enero de 2013, fecha de la entrada en vigor del presente convenio, que mantendrán sus condiciones de descanso dominical y continuarán percibiendo la retribución por trabajo en domingo como condición más beneficiosa *"ad personam"*, por cada domingo trabajado. La referida bolsa se entiende que es para distribuir en un 67% a reacción y en un 33% a los trabajadores del área técnica.
3) Complementos *"ad personam"*
   COMPLEMENTO PERSONAL. Pasará a denominarse con este nombre la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido a título personal. Se le respeta "ad personam" al personal en

plantilla a 31 de diciembre de 2012, como condición más beneficiosa, el importe devengado de antigüedad y el de capítulo XII.

Complemento variable *"ad personam"*. Pasará a denominarse con este nombre la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido a título personal. Se le respeta "ad personam" al personal en plantilla a 31 de diciembre de 2012, como condición más beneficiosa, las siguientes: Plus artículo 48, Dedicación Especial, Descanso dominical y Plus Desplazamiento.

Complemento personal específico. Pasará a denominarse con este nombre la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido a título personal. Se le respeta *"ad personam"* al personal en plantilla a 31 de diciembre de 2012, como condición más beneficiosa, el importe de libre disposición.

Plus dominical residual. A los trabajadores que vienen percibiendo el plus dominical residual, la diferencia entre el incremento que afecte a esta tabla y el general establecido para los salarios, les será absorbida del mismo. Este plus resultante desaparecerá automáticamente en el caso de que la persona afectada de acuerdo con los criterios del punto 2) de la disposición transitoria cuarta de este capítulo, deje de trabajar en domingo.

Plus festivo consolidado. A aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 que a la firma del presente convenio percibiesen un plus de festivo superior al establecido en las tablas salariales, a final de año y por cada festivo trabajado, se le abonará como complemento consolidado ad personan la diferencia.

Quinta. Prensa Malagueña, Sociedad Anónima se compromete a integrar en su plantilla a todo el personal de diario Sur Digital, Sociedad Limitada una vez firmado el presente convenio. Dicha integración se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

1) El personal objeto de la integración se clasificará en grupos profesionales y niveles salariales, garantizando en todo caso el nivel retributivo en diario Sur Digital, Sociedad Limitada a la fecha de la integración, de acuerdo con los siguientes criterios:

CRITERIOS DE INTEGRACIÓN EN PRENSA MALAGUEÑA, S. A.	INTEGRACIÓN PM		
DESCRIPCIÓN	GRUPO PROF	NIVEL 2013	NIVEL 2014
APARICIO LÓPEZ ROSELL	4	3	4
DE LOS RÍOS CABELLO ÁNGEL	4	2	3
FERNÁNDEZ PADILLA JUAN JOSÉ	4	1	2
MARÍN ZAJARA JOSÉ MARÍA	4	1	2
MÉNDEZ MOLINA ISABEL	4	2	3
PARRA ROPERO M.ª CARMEN	4	2	3
QUERO HIDALGO PEDRO JOSÉ	4	2	3
RODRÍGUEZ NAVAS NOEMÍ	4	1	2
ZAMORA DONOSO SUSANA	4	1	2

2) Domingos: Se crea una bolsa por importe máximo de 2.776,7 € (equivalente a la media del importe de domingos trabajados durante 2012 y el proyectado para 2013) para aquellos trabajadores contratados antes de la integración en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima que mantendrán sus condiciones de descanso dominical y continuarán percibiendo la retribución por trabajo en domingo como condición más beneficiosa *"ad personam"*, por cada domingo trabajado.

Sexta. Durante la vigencia del convenio 2013-2015, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima se compromete a no despedir a los trabajadores que estaban en plantilla a 31 de diciembre de 2012 para sustituirlos por nuevos trabajadores de menor coste salarial. En caso de incumplimiento, se compromete a indemnizar las bajas con 33 días de indemnización por año de antigüedad con el tope de 19 mensualidades.

La empresa podrá aplicar la legislación vigente en caso de procedimientos colectivos, despidos objetivos, prejubilaciones, bajas incentivadas, despidos disciplinarios, etc.

ANEXO I

Procedimiento para dar cauce a las denuncias por acoso sexual

Cualquier empleado/a que considere haber sufrido o estar sufriendo acoso sexual tiene derecho a presentar una queja en base al procedimiento siguiente:

La queja se presentará por escrito ante el Director de RRHH, quien lo comunicará, con carácter previo, al comité de empresa. Escrito en el que se expondrá el hecho o hechos objeto de la queja, así como propuesta de medios de prueba cuya pertinencia será resuelta por el Instructor del expediente.

El instructor será nombrado por acuerdo entre el Director de RRHH y el presidente del comité de empresa, de entre un equipo de asesores o un grupo de empleados, en número de cuatro, designación que será realizada de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales y por una duración equivalente a la del ámbito temporal del convenio colectivo vigente.

En el plazo de dos días laborables el Director de RRHH incoará expediente y se nombrará al Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre el contenido de la denuncia, concediendo un plazo de dos días para contestar a la misma.

El Instructor llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la queja, el Instructor resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, o sanción por falta grave o muy grave.

Son faltas graves

1. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Son faltas muy graves

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

2. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

3. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa objetiva la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

4. La reincidencia en falta grave.

5. Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

6. Las faltas graves en las que el infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

El Instructor dejará constancia escrita de todo lo actuado, con las firmas de los que hayan intervenido en el procedimiento.

Las sanciones podrán consistir en:

a) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

b) Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre dos y cuatro meses.

La propuesta de sanción o de sobreseimiento serán comunicados por escrito a la dirección de la empresa y al comité de empresa.

ANEXO II

Condiciones y procedimiento para la no aplicación del convenio colectivo

Las condiciones previstas en el presente convenio colectivo podrán dejar de aplicarse acorde con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en cada momento.

Índice

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL
ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL
ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL
ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL
ARTÍCULO 5. PRÓRROGA
ARTÍCULO 6. NEGOCIACIÓN DEL NUEVO CONVENIO
ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 8. NORMA GENERAL
ARTÍCULO 9. COMETIDOS DENTRO DE CADA JORNADA
CAPÍTULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL
ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES
CAPÍTULO IV - INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS
ARTÍCULO 12. INGRESOS
ARTÍCULO 13. PERIODO DE PRUEBA
ARTÍCULO 14. ASCENSOS
ARTÍCULO 15.- ESCALAFÓN
ARTÍCULO 16. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
CAPÍTULO V - POLÍTICA SALARIAL
ARTÍCULO 17. SISTEMA RETRIBUTIVO
ARTÍCULO 18. SUELDO ÚNICO
ARTÍCULO 19. GRUPOS PROFESIONALES
ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
ARTÍCULO 21. PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 22. PAGAS EXTRAORDINARIAS ESPECIALES
ARTÍCULO 23. RETRIBUCIÓN POR FESTIVOS
ARTÍCULO 24. REVISIÓN SALARIAL
ARTÍCULO 25. ANTICIPOS
ARTÍCULO 26. ROPAS DE TRABAJO
ARTÍCULO 27. CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN
CAPÍTULO VI - JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES
ARTÍCULO 28. JORNADA
ARTÍCULO 29. DESCANSO SEMANAL
ARTÍCULO 30. HORARIO
ARTÍCULO 31. HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 32. VACACIONES
ARTÍCULO 33. LICENCIAS
CAPÍTULO VII - DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS
ARTÍCULO 34. DESPLAZAMIENTOS
ARTÍCULO 35. DIETAS
CAPÍTULO VIII - ENFERMEDADES Y EXCEDENCIAS
ARTÍCULO 36. ENFERMEDADES
ARTÍCULO 37. SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL O INVALIDEZ
ARTÍCULO 38. EXCEDENCIAS
CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 39. FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 40. RÉGIMEN DE SANCIONES
ARTÍCULO 41. SANCIONES MÁXIMAS
ARTÍCULO 42. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
CAPÍTULO X - MEJORAS SOCIALES
ARTÍCULO 43. FONDO DE PENSIONES
ARTÍCULO 44. BOLSA DE VACACIONES
ARTÍCULO 45. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 46. AYUDAS PARA HIJOS CON MINUSVALÍAS
ARTÍCULO 47. PRÉSTAMOS A EMPLEADOS
CAPÍTULO XI - DISPOSICIONES VARIAS
ARTÍCULO 48. RESCISIÓN DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR
ARTÍCULO 49. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ARTÍCULO 50. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES
ARTÍCULO 51. CONTROL DEL PLUS DE NOCTURNIDAD
ARTÍCULO 52. COMISIÓN PARITARIA
CAPÍTULO XII - DISPOSICIONES TRANSITORIAS
ANEXO I - PROCEDIMIENTO PARA DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL
ANEXO II - CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

5094/14

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

PATRONATO DE RECAUDACIÓN PROVINCIAL

JEFATURA GESTIÓN DE MULTAS

Edicto de notificación de resoluciones sancionadoras de infracciones de tráfico de los ayuntamientos de * (lote 6374 y 1)

De acuerdo con las órdenes de los Ilmos/as Sres/as. Alcaldes/as Sres/as. Concejales/as Delegados/as de Tráfico y Seguridad Ciudadana para que se efectúen las notificaciones correspondientes, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC), se hace pública notificación de resoluciones sancionadoras de los expedientes sancionadores que se indican, a los titulares, arrendatarios a largo plazo, conductores habituales o conductores responsables sancionados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose realizado doble intento de notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Las resoluciones sancionadoras de los expedientes indicados han sido dictadas, por las correspondientes autoridades, en los siguientes decretos:

I. Decretos de los Ilmos. Sres/as. Alcaldes/as y Decretos de los Ilmos. Sres/as. Concejales/as Delegados/as de Tráfico y Seguridad Ciudadana, cuyos fechas y municipios a continuación se relacionan, que dicen así:

"Vistas las actuaciones practicadas en los expedientes sancionadores en materia de tráfico que a continuación se relacionan así como las propuestas de resoluciones que me han sido elevadas por la Jefatura Gestión Multas del PRP, órgano instructor de los mismos (Acuerdo de Delegación y Convenio de Encomienda de Gestión del Ilmo. Ayuntamiento de*) en virtud de denuncias formuladas por las infracciones y preceptos que se indican, y habiéndose tramitado los expedientes de conformidad con lo establecido en la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo (LSV), y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Reglamento Sancionador de Tráfico, Real Decreto 320/1994, de 25 de febrero (RST), Reglamento General de Circulación (Real Decreto 1.428/2003, de 21 de noviembre) (RGC), y Ordenanza Municipal de Circulación del Ilmo. Ayuntamiento, publicada en *BOP* de fecha (*), esta Alcaldía/Concejalía en uso de las facultades que me confieren los artículos 7 y 71 de la LSV; artículos 7, 21 y 23 (y artículos 7 y 124, en caso de municipio de gran población) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de