I CONVENIO COLECTIVO DE ABC SEVILLA, S.L. 2006, 2007 Y 2008.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa ABC Sevilla, S.L. (Código 4104672), suscrito por la referida entidad y la re- presentación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa ABC Sevilla, S.L., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 16 de enero de 2007.l Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, los miembros de la Comisión Negociadora, cuyos nombres se indican, del «I Convenio Colectivo de Trabajo de ABC Sevilla, S.L.», con domicilio social a efectos de notificaciones en la calle Albert Einstein, 10 (Isla de la Cartuja) de Sevilla, se dirigen a V.I. para:

Representación Dirección:

Don Juan José Bonillo Gutiérrez.

Don Alfonso Domínguez Calvete.

Don Jesús Plata Casas.

Don Manuel Capelo Hernández.

Doña Teresa Alonso Quintero.

Representación Trabajadores:

Don Pedro González Carneiro.

Don Antonio Cubero Flores.

Don José Márquez Maya.

Don Moisés Trabajo Escudero.

Don Manuel Romero Galán.

Exponer:

Que después de las reuniones mantenidas por los representantes de la Empresa y los trabajadores, se ha llegado a un acuerdo global de Convenio Colectivo por el que se regulan las condiciones de trabajo de ABC Sevilla, S.L., durante los años 2006, 2007 y 2008.

Que a tal efecto, con esta fecha, ambas partes firman el documento que se adjunta por quintuplicado ejemplar y que recoge el mencionado acuerdo de Convenio Colectivo para los años 2006, 2007 y 2008.

Que ABC Sevilla, S.L. tiene actualmente una plantilla de personal de 174 trabajadores, y es por lo que, Suplica a V.I., que teniendo por presentado este escrito y los ejemplares de acuerdo de Convenio adjuntos, así como actas de reunión y estadística a que hace referencia el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, dé las órdenes oportunas a fin de que sea registrado el mencionado acuerdo de Convenio Co- lectivo y publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Es gracia que esperan alcanzar de V.I., cuya vida guarde Dios muchos años.

Sevilla a 30 de noviembre de 2006. (Siguen firmas ilegibles.)

I CONVENIO COLECTIVO DE ABC SEVILLA, S.L. 2006, 2007 Y 2008.

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre ABC Sevilla, Sociedad Limitada,

y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de ABC Sevilla, S.L.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todas las actividades de ABC Sevilla, S.L., relativas a Prensa, entendiéndose por tales las que tengan relación directa o indirecta con la edición e impresión de publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general o especial.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de ABC Sevilla, S.L., que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal Directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores de Área, los Responsables de los Centros de Trabajo y los Jefes de Departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

c) Los Asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.

d) Los Corresponsales y Colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.

c) Los Colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

f) Los Agentes comerciales o publicitarios. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien surtirá efectos económicos retroactivos desde el día 1 de enero de 2006.

Artículo 6. Duración y prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2008. Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 2008, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

Artículo 7. Revisión.

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 8. Denuncia.

La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 11. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio.

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros en representación de los trabajadores elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros dos en representación de la Dirección de la Empresa designados por esta, todos ellos pertenecientes preferentemente en ambos casos a la Comisión Negociadora del Convenio, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

Ambas representaciones establecen que, en la medida en que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por la representación de los trabajadores se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones de carácter colectivo derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión, previa consulta a los trabajadores sobre el resultado provisional de las reuniones, emitirá resolución motivada, con acuerdo o sin él, sobre los temas a ella sometidos en el plazo de veinte días naturales, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, contados a partir del primer día de reunión, la cual se ha de celebrar en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha en que cualquiera de las partes la convoque.

A partir del 1 de enero de 2007 (fecha de integración de la plantilla de ABC de Córdoba, S.L.) la citada Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio, pasarán a tres por cada una de las representaciones, en los mismos términos que lo recogido en el primer párrafo.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercitará con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la Dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho

aumento.

Artículo 13. Normas de trabajo.

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección, con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría o especialidad de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de los partes de trabajo o mantenimiento y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal se cuidará de la limpieza de las máquinas, y sus instalaciones auxiliares, del puesto de trabajo a que esté adscrito. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización, siempre y cuando se faciliten por la empresa los útiles necesarios y dentro de su jornada habitual de trabajo.

Capítulo tercero. Del personal

Sección primera. Normas generales.

Artículo 14. Cometidos asignados a cada categoría y normas generales.

Hasta el momento en que se llegue a una solución definitiva sobre definición de funciones, clasificación de puestos de trabajo y establecimiento de niveles retributivos a que hace referencia la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, los cometidos asignados a cada categoría son los que venían especificados en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y en la Reglamentación Nacional de Artes Gráficas.

Estos cometidos son meramente enunciativos, pues todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías y grupos profesionales, y como contraprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, se obliga a efectuar durante su jornada laboral, dentro del general cometido de su competencia, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, bien sean dichos trabajos propios de la industria de Prensa o de Artes Gráficas.

Artículo 15. Definición de nuevas categorías laborales derivadas de los cambios tecnológicos.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos, tal definición se llevará a efecto por una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa (a partir de 1 de enero de 2007, pasarán a tres miembros).

De no llegar a un acuerdo sobre tal definición, ambas partes nombrarán, en el plazo de 30 días naturales, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, un árbitro en los términos y de acuerdo con el procedimiento establecido en el Título Tercero de la Ley de Arbitraje de Derecho Privado, a quien se le planteará el tema objeto de discusión, para que en el plazo de un mes emita una resolución que tendrá carácter vinculante.

Artículo 16. Redacción.

1. Hasta el momento en que se llegue a una solución definitiva sobre definición de funciones, clasificación de puestos de trabajo y establecimiento de niveles retributivos a que hace referencia la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, la sección de Redacción, la pertenencia a la misma y sus categorías profesionales se definen de acuerdo con lo que estaba previsto en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Cuando las características de la tarea asignada a un Redactor requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada establecida, habrá de concertarse entre la Dirección y dicho Redactor un pacto por el que se le reconozca a éste un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

3. Cada sección de Redacción habrá de contar con un suplente del Jefe de la misma, elegido entre los Redactores que la integran y que le sustituirá en sus ausencias. La suplencia será abonada desde el día en que se produzca la ausencia. No habrá Jefaturas de Sección vacantes, salvo que se produzca la amortización del puesto. Los cargos de Redactor-Jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales y serán de libre designación de la empresa, en terna constituida preferentemente por personal de la plantilla y propuesta por el Director de la publicación. Previamente, la Redacción someterá al Director los nombres de las tres personas que juzgue más capacitadas para ocupar el cargo.

4. Los nuevos Redactores deberán superar un periodo de prueba de tres meses, salvo que las condiciones o la experiencia profesional del candidato, debidamente acreditada, lo haga innecesario. Los nuevos puestos que puedan crearse dentro de la Redacción serán cubiertos prioritariamente con personal de plantilla.

5. Se abonarán como colaboraciones los trabajos especiales o extraordinarios que se encarguen a un Redactor al margen de las funciones que tenga asignadas.

6. Los Redactores tendrán asignados un horario básico de referencia, sin perjuicio de la necesaria flexibilidad que, en todo caso, exige el trabajo periodístico. Quedarán, no obstante, a salvo las obligaciones que en esta materia se deriven de los pactos de plena dedicación.

Artículo 17. Ayudantes Preferentes de Redacción.

Hasta el momento en que se llegue a una solución definitiva sobre definición de funciones, clasificación de puestos de trabajo y establecimiento de niveles retributivos a que hace referencia la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, está incluido en esta categoría el personal adscrito a la Redacción y al Archivo que realiza las funciones auxiliares dentro de la misma, así como aquellos trabajadores que intervienen en trabajos de la Redacción, aunque sin asumir la responsabilidad correspondiente a los Redactores.

Comprende esta categoría a los Taquígrafos de Redacción que no reúnan los requisitos que venían establecidos en el subapartado 1,b) del apartado B) del artículo 17 de la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, Teletipistas, Dibujantes, Caricaturistas, Traductores, Lectores de Agencias Informativas, Documentalistas encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario en los Centros de Documentación o Archivo, Lectores, Auxiliares de Laboratorio Fotográfico que realizan las funciones de revelado y positivado de las fotografías, a las órdenes de los Periodistas Gráficos e Informadores Gráficos sin título de Periodista. Asimismo quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de Centros de Documentación o Archivo que recortan, fichan y guardan los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados, atendiendo las peticiones de la Redacción y las consultas internas y externas. Y el personal que atiende a las máquinas receptoras de fotografía.

Este artículo sustituye y modifica el 17,B) puntos 2 y 3 de la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, al refundir las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes en una sola englobando ambas funciones, es decir, lo que antes eran las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes pasa a ser una única categoría de Ayudantes Preferentes de Redacción realizando el total de las funciones.

Sección segunda: Clasificación según la permanencia.

Artículo 18. Clasificación del personal por su permanencia.

En razón de la permanencia, el personal de la empresa se clasificará en fijo y contratado por tiempo determinado, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a ABC Sevilla, S. L., por

medio de un contrato indefinido, y haya superado el periodo de prueba.

El personal eventual, interino, temporal o de otra cualquiera de las modalidades de contratos de trabajo previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones le- gales sobre la materia se regirá por la legislación vigente en cada momento, con las siguientes excepciones:

1. Respecto a los contratos por tiempo determinado en general: Los contratos verbales por tiempo o para obra o servicio determinado sólo se utilizarán para realizar trabajos con periodicidad no definida. También podrán utilizarse para cubrir ausencias imprevistas de trabajadores con un máximo de tres días siempre que sea para una misma causa, que podría superarse cuando se trate de cobertura por distintos motivos. En ambos casos se concertarán por el tiempo mínimo de una jornada de trabajo.

2. Respecto a los contratos en prácticas, regulados en el Real Decreto 488/1998, que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en particular:

La finalidad de estos es la prestación de un trabajo retribuido, en las condiciones económicas que se indican en el presente artículo, que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

Estos contratos en prácticas sólo se formalizarán con el personal recogido en el artículo 27 del presente Convenio y tendrán una duración máxima de dos años continuados.

Los contratos de trabajo en prácticas no se utilizarán para suplir al personal fijo de la empresa que se encuentre en periodo vacacional.

El número de contratos en prácticas no superará el diez por ciento de la plantilla del personal fijo de la empresa.

La cuantía de la retribución de los contratos en prácticas será del 60% durante el primer año y del 80% durante el segundo según su categoría laboral de acuerdo con la tabla de salarios del Anexo I de este Convenio.

Artículo 19. Personal de nueva contratación que no reúne requisitos de formación y experiencia.

Aquellos trabajadores de nuevo ingreso, contratados por tiempo determinado cualquiera que sea su modalidad contractual, con excepción de los contratados conforme a lo previsto en el artículo 18.2 del presente Convenio, que no tengan un año de antigüedad en la empresa y que no tengan una formación y experiencia específica y continuada exigidas para el desarrollo del puesto de

trabajo a cubrir, tendrán la remuneración asignada en la tabla de salarios del Anexo I de este Convenio, para «personal primer año de ingreso».

Sólo se acudirá a contratar personal de estas características a través de empresas de Trabajo Temporal cuando no sea posible seguir los modos de contratación habituales o cubrirlos con personal de la empresa.

Sección tercera. Ingresos y ceses.

Artículo 20. Ingreso y contratación del personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso que, en ningún caso, serán inferiores a las requeridas en la promoción interna. Los candidatos se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Los ingresos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección se harán libremente por la Dirección de la Empresa. El resto de los ingresos por contratación externa se llevará a cabo, como norma general, por el nivel mínimo de la última categoría profesional correspondiente, a fin de salvaguardar las normas de ascensos y promoción.

La Dirección de la Empresa someterá a los aspirantes al ingreso a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. En dichas pruebas participará un miembro del Comité de Empresa, sin perjuicio de que la elección final entre los candidatos que hayan superado satisfactoriamente las mismas, será facultad de la Dirección de la Empresa. Cuando la cobertura de un puesto de trabajo a través de contratación externa no se lleve a cabo por el nivel mínimo de la última categoría profesional correspondiente, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se reunirán para determinar las pruebas de ingreso de dicho personal con el fin de garantizar las normas de promoción.

En igualdad de condiciones para el ingreso tendrán preferencia quienes en ese momento estén contratados por la empresa mediante cualquiera de las modalidades de contratación.

Los resultados de las pruebas efectuadas se considerarán válidos durante un periodo de seis meses siempre y cuando no cambien las condiciones del puesto de trabajo.

La empresa observará la legislación vigente en materia de contratación de minusválidos y en materia de información sobre contratación al Comité de Empresa.

Artículo 21. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso ateniéndose a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el periodo de prueba a efectos de la antigüedad en la empresa.

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

Artículo 22. Período de preaviso en bajas voluntarias.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Técnicos y Jefes, un mes; resto del personal, quince días.

Sección cuarta. Traslados.

Artículo 23. Traslados.

Los traslados de personal a Centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia podrán efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por ofrecimiento de la Dirección de la Empresa a un trabajador en concreto.

c) Por traslado forzoso individual definitivo:

a) Cuando el traslado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle su retribución advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicha retribución es

superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

b) Cuando la Dirección de la Empresa ofrezca a un trabajador en concreto el traslado para cubrir un puesto de trabajo y este acepte, las condiciones de dicho traslado serán las que libremente se acuerden entre las partes.

c) Por necesidades del servicio y previo informe del Comité de Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue a acuerdo con la representación de los trabajadores, se llevarán a cabo los trámites legales oportunos para, mediante la autorización del organismo competente, consumar el traslado del trabajador que objetivamente deba quedar afectado. En tal caso, dicho trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización como si se tratase de despido improcedente. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a sesenta días o dos meses de su retribución. En este supuesto la Dirección de la Empresa vendrá obligada a compensar el quebranto económico que el trabajador pueda sufrir como consecuencia del cambio de vivienda.

Artículo 24. Cambio de centro de trabajo.

En el supuesto de que se decida por la Empresa trasladarse de centro de trabajo, se informará al Comité de Empresa con seis meses de antelación, como mínimo, si se trata de cambio en el Área Productiva (talleres) como si se refiere a las Áreas de Administración y Redacción, para dar comienzo a las negociaciones oportunas. En todo caso, dicha información estará sometida al sigilo profesional exigible al Comité de Empresa.

Sección quinta. Promoción.

Artículo 25. Prioridad para ocupar vacantes.

Como norma general, cuando se produzca una vacante en un determinado turno y sección, tendrá prioridad para ocuparla, en un plazo máximo de treinta días, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría y escalafón, siempre que no se produzca sobredimensión ni disminución de plantilla en sus diferentes turnos y el mismo (exclusivamente en el área administrativa) reúna los conocimientos profesionales adecuados para desempeñar el puesto de trabajo vacante.

Se exceptúa de esta norma los supuestos de disminución psicofísica para el trabajo cuando por el Servicio Médico de Empresa se aconseje un cambio de

puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, y se acepte expresamente por el trabajador, salvo las excepciones recogidas en el acta de fecha 30 de noviembre de 2006.

Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa. En estos casos, el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en esta Sección del Convenio se ofrece al personal. En estos casos y respecto a las garantías retributivas, el trabajador pasará a tener la clasificación y categoría profesional que corresponda al puesto que realmente desempeñe, abonándosele las retribuciones que le correspondan según su nueva situación. Si en el nuevo puesto los ingresos son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán éstos mediante la siguiente fórmula: remuneración total que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.) menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del 20 por ciento de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción.

Artículo 26. Promoción.

Las formas de promoción en la empresa serán dos:

a) Libre designación de la Dirección de la Empresa.

b) Concurso-oposición.

Artículo 27. Ascensos por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Los nombramientos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección, así como sus suplencias, se harán libremente por la Dirección de la Empresa.

Artículo 28. Ascensos por concurso-oposición.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, la categoría profesional, los ingresos económicos, horario de trabajo, trabajadores que pueden optar al concurso, programa y tipos de pruebas a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones. Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indica en este artículo. Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo periodos

vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir.

Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de plantilla en la empresa.

En primera convocatoria, tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los trabajadores del mismo grupo profesional o sección de la categoría inmediata inferior a la vacante que se convoca. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante mediante esta primera convocatoria, se efectuará una segunda en la que podrá participar todo el personal del mismo grupo profesional o de la misma sección con categorías inferiores a la de la vacante que se convoca. Si la vacante no se hubiera cubierto en esta segunda convocatoria, se realizará una tercera y última en la que podrá participar todo el personal fijo de plantilla en la empresa.

La fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y/o profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de igual o superior categoría de la del puesto a cubrir. Este Tribunal debe observar, en todo momento, el mayor sigilo.

Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal Calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. En el caso de desacuerdo se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborables siguientes a su realización, levantando acta de la decisión que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa. Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborables siguientes a esa comunicación, pueda comprobar si se han producido errores objetivos en la evaluación de su prueba personal. Transcurridos los mencionados plazos y observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionado pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la Empresa lo pondrá en conocimiento del candidato que haya obtenido la vacante convocada. Dicho candidato accederá a la plaza, salvo que lo impidan situaciones de vacaciones, enfermedad o accidente, dentro de los 30 días

siguientes a la fecha del acta definitiva. En el supuesto de que transcurriese el plazo de los 30 días sin que el candidato pudiese acceder a la plaza, por cualquier otra causa que no sea alguna de las anteriormente mencionadas y siempre que sea por situaciones ajenas al candidato, empezará a devengar la categoría y el sueldo de la misma.

En este concurso y en igualdad de resultados en las pruebas celebradas, se tendrán en cuenta, por este orden, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores no estuviera capacitado ninguno de los candidatos, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Artículo 29. Trabajos de categoría superior.

Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por el presente artículo y por las disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos
previstos en el artículo 27 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en la categoría inferior en la Sección o Servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante -siempre que exista personal suficiente en ese turno-, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario; si éste renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

Si la vacante, por las circunstancias por las que se produce, se estimase superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inmediata inferior.

En ambos casos percibirá la retribución correspondiente a la de la categoría desempeñada y quedarán a salvo las normas de ascenso.

Las vacantes cubiertas mediante suplencias se anunciarán para ser cubiertas aplicando las normas de ascenso cuando la suplencia se prolongara por un periodo superior a noventa días y en todo caso antes de transcurridos seis meses desde que se hayan producido, y si tal plazo no se hubiese cumplimentado, habría ello de ser accionado oportunamente por el interesado o el Comité de Empresa, quedando a salvo, en todo caso, las normas de ascenso.

A efectos de clasificación profesional no se contabilizará el periodo de tiempo durante el cual se realicen suplencias como consecuencia de enfermedades,

accidentes, excedencias voluntarias, excedencias forzosas y vacaciones. Cuando excluidos los supuestos anteriores y como consecuencia de la jornada semanal de cinco días se produzcan en una sección y para un puesto de trabajo concretos más del 50 por ciento de suplencias de la jornada mensual, se convocarán las plazas pertinentes.

La aplicación de la jornada semanal de cinco días no su- pondrá merma económica alguna en el cálculo del importe diario de la suplencia. De manera que por cada día de suplencia por realización de trabajo de superior categoría se abonará la diferencia económica entre los salarios de las categorías del suplente y el suplido, incrementada con la parte proporcional del sexto y/o séptimo día de la semana.

Sección sexta. Plantillas.

Artículo 30. Plantilla.

Se entiende por plantilla el número de trabajadores, incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la empresa, en uno de sus Centros de trabajo, Departamentos o Secciones, en un momento dado, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La relación de los trabajadores afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla ajustada a las necesidades reales de trabajo que existen en cada momento y elaborada al 1 de enero de cada año.

Los datos que contendrá esta relación serán: número de registro persona; nombre y apellidos; fecha de nacimiento; fecha de ingreso en la empresa; categoría profesional; Departamento o Sección y fecha del último nombramiento o promoción.

El escalafón de cada grupo profesional contendrá el personal por orden de categoría y, dentro de cada categoría, por orden de antigüedad en la misma.

El escalafón confeccionado deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del Centro de trabajo durante diez días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar la rectificación de los datos no correctos. El mismo, se entregará semestralmente al Comité de Empresa.

Capítulo cuarto. Formación profesional, implantación de nuevas tecnologías y cambios organizativos.

Artículo 31. Formación profesional.

La Dirección de la Empresa presentará al Comité de Empresa o Comité Intercentros, el Plan Anual de Formación de los Centros de Trabajo de ABC de Sevilla, S.L. Se constituirá una Comisión Paritaria encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa o Comité Intercentros, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas.

Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores.

Después de dicho periodo de formación, el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso. Si no adquiriese en dicho periodo los conocimientos necesarios para acceder a tales puestos, se le empleará en un puesto disponible en ese momento más acorde con los conocimientos que posea.

Cualquiera de las acciones antes mencionadas, así como su organización y puesta en práctica, se acordará en la Comisión Paritaria a que hace referencia el primer párrafo de este artículo.

Con independencia de lo anterior se programarán cursos, con opción voluntaria, para ampliar conocimientos que puedan redundar en la promoción profesional de los trabajadores; así mismo se impartirán cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Artículo 32. Implantación de nuevas tecnologías.

El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión dé lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, con una antelación mínima de tres meses, con quien negociará para tratar de llegar a un acuerdo. La Dirección se compromete a mantener con dicho Comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados. Si el acuerdo no fuera posible se formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales

correspondientes.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas cuyo trabajo vaya siendo sustituido por las mecanizaciones y reorganizaciones que para la modernización y buena marcha de la empresa se lleven a cabo en los diferentes trabajos y servicios y para acoplar a este personal excedente en las distintas secciones, según las necesidades del trabajo, manteniéndose el salario y la categoría que disfrutasen de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 33 del presente Convenio, bien entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos.

Como consecuencia de las renovaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

Artículo 33. Garantías por cambio no voluntario y/o de puesto de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías, cambios organizativos o productivos.

Si en el nuevo puesto los ingresos económicos del trabajador son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán éstos mediante la siguiente fórmula: remuneración total que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.) menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del veinte por ciento de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción. Si el cambio fuese a un puesto de trabajo de superior valoración retributiva, el trabajador percibirá los ingresos correspondientes al citado puesto de trabajo.

Este tipo de garantías retributivas, tanto en los supuestos de formación a que hacen referencia los artículos 31 y 32 como en aquellos otros de cambio no voluntario de puesto de trabajo, sólo afectarán a aquellos trabajadores que en el momento del cambio estén adscritos a un puesto que por razones tecnológicas, organizativas o productivas no tenga ocupación efectiva en parte de su jornada laboral ; es decir, estén ocupando un puesto que pueda ser automáticamente amortizable de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de este Convenio.

Los trabajadores afectados por estos cambios mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes a la categoría que venían desempeñando y su categoría laboral se ajustará, también a título personal, a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Artículo 34. Externalización de servicios o trabajos de la Empresa.

La externalización de servicios o trabajos de la Empresa, que dé lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será comunicada al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente con la mayor antelación posible - mínimo un mes-, indicando el momento en que se producirá el cambio, el número de personas afectadas, puestos vacantes a cubrir y, en su caso, plan de formación. A estos trabajadores se les garantizará en todo caso un puesto de trabajo en la empresa ABC Sevilla, S.L., de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 33 del presente Convenio.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo que sobre estos supuestos establezca la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al respecto.

Si la modificación de las condiciones de trabajo no es sustancial se informará al Comité de Empresa con carácter previo.

Capítulo quinto. Retribuciones y otros beneficios sociales.

Sección primera. Retribuciones.

Artículo 35. Estructura salarial.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, los conceptos retributivos vigentes al 31 de diciembre de 2005, continuarán en vigor en sus propios términos, con las variaciones económicas que se pactan, hasta tanto se llegue al acuerdo a que hace referencia la mencionada Disposición Adicional Primera, por lo que durante este régimen transitorio no será de aplicación la nueva estructura salarial introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, a través de la modificación del artículo 26 del Esta- tuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Pluses convenios anteriores.

Los pluses hoy día existentes como consecuencia de convenios anteriores seguirán en vigor e irán siendo absorbidos por los incrementos que pueda experimentar el Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 37. Plus del presente Convenio.

El plus que se establece en el presente Convenio para el año 2006, es el que figura, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del Anexo I.

El plus que se establecerá en el presente Convenio para el segundo año de vigencia -2007- será el resultado de aplicar a las tablas salariales del Anexo I, actualizadas en el supuesto de que hubiese que aplicar la revisión salarial a que hace referencia el artículo 38 del presente Convenio, el incremento del IPC

previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en 2006 para 2007, más 0,80 por ciento. En el supuesto de que dichos Presupuestos Generales del Estado no establezcan una previsión del IPC para 2007, el mismo será sustituido por el IPC habido en el año 2006, menos un punto.

Como la intención de ambas partes es que este dato tenga un comportamiento neutral respecto a la evolución real de los precios, si el índice obtenido en la forma señalada -IPC habido en el año 2006 menos un punto- fuese claramente distorsionador, ambas partes se reunirán para tratar de establecer el índice sustitutivo de dicho IPC.

El plus que se establecerá en el presente Convenio para el tercer año de vigencia -2008- será el resultado de aplicar a las tablas salariales que se elaboren en su día para el año 2007, actualizadas en el supuesto de que hubiese que aplicar la revisión salarial a que hace referencia el artículo 38 del presente Convenio, el incremento del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en 2007 para
2008, más 0,70 por ciento. En el supuesto de que dichos Pre- supuestos Generales del Estado no establezcan una previsión del IPC para 2008, el mismo será sustituido por el IPC habido en el año 2007, menos un punto. Como la intención de ambas partes es que este dato tenga un comportamiento neutral respecto a la evolución real de los precios, si el índice obtenido en la forma señalada -IPC habido en el año 2007, menos un punto- fuese claramente distorsionador, ambas partes se reunirán para tratar de establecer el índice sustitutivo de dicho IPC.

Artículo 38. Revisión salarial.

Revisión salarial para el año 2006. En el caso de que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 2006 según los datos oficiales del INE, un incremento superior al 2 por ciento, se efectuaría una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 2005 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y dicho 2 por ciento, de acuerdo con el criterio marcado en la tabla siguiente:

Tabla de revisión año 2006:

Incremento oficial IPC									
2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9%
Revisión									
0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9%
Incremento oficial IPC									
3	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9%
Revisión									
1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9%.
Incremento oficial IPC									

4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9%
Revisión									
2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9%

Tal incremento se abonaría con efectos 1 de enero de 2006, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2007 y, para llevarlo a cabo, se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente a 2006, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 2007.

Revisión salarial para el año 2007. En el caso de que el IPC registrara al 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al fijado conforme a los criterios establecidos en el segundo párrafo del artículo 37 de este Convenio, se efectuaría una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 2006, igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y el IPC previsto para ese año 2007, siguiendo el mismo criterio marcado en la tabla de revisión para el año 2006, pero elaborando una nueva tabla de revisión para el año 2007, actualizada en base al valor del IPC previsto para ese año.

Tal incremento se abonaría con efectos 1 de enero de 2007, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2008, y para llevarlo a cabo se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente al 2007, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 2008.

Revisión salarial para el año 2008. En el caso de que el IPC registrara al 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al fijado conforme a los criterios establecidos en el segundo párrafo del artículo 37 de este Convenio, se efectuaría una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 2007 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y el IPC previsto para ese año 2008, siguiendo el mismo criterio marcado en la tabla de revisión que se elabore en su día para el año 2007, pero elaborando una nueva tabla de revisión para el año 2008, actualizada en base al valor del IPC previsto para ese año.

Tal incremento se abonaría con efectos 1 de enero de 2008, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 2009, y para llevarlo a cabo se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente al 2008, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 2009.

Artículo 39. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus de nocturnidad para el año 2006, del 24 por ciento, y para el año 2007 y sucesivos del 25 por ciento de la cantidad establecida para su categoría en la columna «total» de la tabla de salarios del Anexo I del presente Convenio Colectivo para todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22 y las 6 horas.

Queda excluido de este plus el personal que por este concepto perciba ya alguna retribución especial. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, si se trabajan una hora y menos de tres, los porcentajes arriba indicado se abonarán exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas; si se realizan más de tres horas en período nocturno se aplicará los mismos porcentajes en toda la jornada, y si se trabaja en menos de una hora no se percibirá dicho plus.

Este plus incrementará las pagas extraordinarias reglamentarias, de las horas extraordinarias, beneficios y vacaciones, pero no incrementará el valor de los quinquenios ni de las horas extraordinarias.

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

Los pluses de Convenios anteriores y el plus del presente Convenio incrementarán las gratificaciones de Verano y Navidad, participación en beneficios, vacaciones y accidentes, pero no incrementarán la base para determinar los quinquenios.

La paga extraordinaria de Verano se abonará junto con la paga ordinaria del mes de junio de cada año.

La paga extraordinaria de Navidad se abonará el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre de cada año.

La paga de beneficios se abonará junto con la paga ordinaria del mes de febrero de cada año, calculándose de la misma forma que se venía haciendo hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 41. Plus cambio descanso domingo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el cálculo de este plus seguirá efectuándose en la cuantía, sobre las bases y en la forma establecida por la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de fecha 24 de abril de 1982, el acuerdo suscrito ante esa Dirección Provincial de Trabajo de fecha 29 de abril de 1982, y la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 13 de noviembre de 1989.

Artículo 42. Festivos.

Los festivos trabajados que, excepcionalmente y por razones técnicas u

organizativas, no pudieran compensarse con des- canso serán retribuidos como si se tratara de trabajo en horas extraordinarias calculadas en la forma en que se venía haciendo hasta el 31 de diciembre de 2005. En el supuesto de compensación con descanso serán dos días, que se deberán disfrutar en los seis meses siguientes a la de producirse el citado festivo. No obstante, cuando no se den las circunstancias apropiadas para aplicar esta norma podrá existir cierta flexibilidad en su aplicación, siempre que estén de acuerdo Empresa y Comité. El periodo de baja por incapacidad temporal interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 43. Plus de antigüedad.

La fecha de iniciación del cómputo de antigüedad será, para todo el personal, la de su ingreso en la empresa. Este plus se regulará por las siguientes normas:

a) Consistirá en dos trienios del cinco por ciento y quinquenios sucesivos del cinco por ciento, tomando como base del cálculo el ciento dieciséis con sesenta y seis por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

b) Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan, contados desde su ingreso en la empresa, tanto si es con carácter de fijo como eventual, aunque en este último caso se exigirá que haya pasado de eventual a fijo sin solución de continuidad.

c) En el caso de trabajadores que reingresen procedentes de excedencia forzosa se considerarán los años en que hayan estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad como si hubieran estado trabajando.

d) En el caso de trabajadores que reingresen de excedencia voluntaria el periodo de suspensión del contrato de trabajo no se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 44. Plus de jornada especial en Administración.

Su cuantía se fija en un 15,73 por 100 de la cantidad establecida para cada categoría en la columna «total» de la tabla de salarios del presente Convenio Colectivo, incluyéndose en el cálculo de este concepto la repercusión del plus de antigüedad y de nocturnidad.

Artículo 45. Plena dedicación.

El concepto de «plena dedicación» en ningún caso podrá estar referido exclusivamente al tiempo de trabajo. La plena dedicación además de estar ligada al tiempo, estará referida a otros factores, como son: Exclusividad en cuanto a la prestación de servicios, conocimientos teóricos, especialización, nivel de responsabilidad, necesidad de supervisión, etc., teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de este complemento se fijará en una cuantía del 28,58 por 100 de la cantidad establecida para cada categoría en la columna «total» de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, incluyéndose en el cálculo de este concepto la repercusión del plus de antigüedad y de nocturnidad.

Artículo 46. Horas extraordinarias.

A tenor del artículo 58 de la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periodístico que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y manipulado de sus publicaciones diarias. En cuanto a las demás publicaciones no diarias, si la necesidad de hacer horas extraordinarias pudiese causar perjuicio a algún trabajador por razón de otro empleo, y siempre que tal empleo estuviese acreditado en esta empresa, tal supuesto será considerado por la Dirección de la Empresa para que dicho trabajador no resulte perjudicado.

Ambas partes manifiestan que, como normativa general, el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral, reduciéndose al máximo las horas extraordinarias, ajustándose en todo caso a lo que establecen las leyes vigentes en este tema.

De acuerdo con lo pactado en la cláusula 4.ª del Convenio Colectivo de 1980, las cantidades que se perciben en concepto de «diferencia a absorber» o «diferencia a absorber 8.ª hora», como consecuencia de las acciones que se llevaron a cabo para acomodar las jornadas por encima de la legal de seis horas a la jornada máxima de cuarenta y dos horas semanales, seguirán absorbiéndose a razón del 20 por 100 de los aumentos salariales que se produzcan hasta su total absorción.

La valoración económica de las horas extraordinarias será efectuada de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 47. Correturnos.

Es aquel trabajador que, previo acuerdo con la Dirección de la empresa, está a disposición de la misma para modificar su turno de trabajo dentro de su categoría, de modo permanente a lo largo del año a fin de cubrir libranzas, vacaciones, enfermedades, accidentes de trabajo o cualquier necesidad técnica u organizativa. Tendrá asignado un turno básico habitual de trabajo.

No tendrán la condición de Correturnos los trabajadores que modifiquen su turno como consecuencia del «cambio del día de descanso en domingo».

Los Correturnos percibirán, además del salario correspondiente a su categoría, un plus cuya cuantía mensual será de 176.28 euros, que se verá incrementado con el

mismo porcentaje de aumento que experimente el plus de Convenio. Este plus de Correturnos se aplicará en las mismas condiciones que se venía haciendo hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 48. Dietas.

En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará para cubrir los gastos de pensión alimentaria y transporte y desplazamiento dentro de la ciudad de origen y de destino, de una dieta diaria de 78,13 euros durante los siete primeros días y de 66,11 euros a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar. En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, estos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida será como se viene haciendo hasta la actualidad.

Artículo 49. Forma de pago del salario.

El pago del salario se efectuará, salvo situaciones a extinguir, mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o Caja de Ahorros que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio de la entrega del mismo a los trabajadores.

Artículo 50. Reparto.

A los solos efectos económicos, y sin que ello suponga la asimilación de la categoría de Repartidor a la de Peón, a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo el salario del Repartidor será un tercio del asignado al Peón que tiene asignada una jornada de treinta y cinco horas semanales.

Sección segunda. Otros beneficios sociales.

Artículo 51. Ayudas de estudios.

La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de cinco mil euros para que su personal fijo de plantilla inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la Empresa, en las condiciones que a continuación se establecen. En el caso de no consumirse la totalidad de los fondos constituidos a este fin, las cuantías remanentes incrementarán las de los periodos sucesivos, hasta un límite máximo de quince mil euros. En el supuesto de que las peticiones de ayuda de estudio superen la cantidad anual estipulada, la Comisión Paritaria de Formación establecerá los criterios de reparto de los citados fondos.

Siempre que la cuantía del fondo a que se refiere el párrafo anterior no se supere,

la Dirección de la Empresa concederá, en concepto de ayuda de estudios a cada solicitante que reúna los requisitos, el cincuenta por ciento del precio de las matrículas que oficialmente estén establecidas para el tipo de estudios a realizar en Universidades, Institutos o Centros de Formación Profesional de carácter público.

Si el alumno aprobase, en las convocatorias de junio o septiembre, todas las asignaturas en que se matriculó, la Dirección de la Empresa le concederá el cien por cien del precio de las matrículas, en los términos establecidos en el párrafo anterior, que vaya a realizar el siguiente año. Al acabar los estudios y si aprobó todas las asignaturas, año por año de todos los cursos que se hubiera matriculado en cada curso lectivo, se le reintegrará el importe del cincuenta por ciento correspondiente del primer año. Si el curso realizado fuera de un solo año y el alumno aprobase dicho curso en las convocatorias de junio o septiembre, igualmente se le abonaría el cincuenta por ciento restante del importe total.

Artículo 52. Costes de enseñanza y adaptación de los hijos discapacitados psíquicos.

Los costos de enseñanza y adaptación de los hijos con discapacidad psíquica serán atendidos por la empresa una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de la condición por medio del certificado correspondiente del organismo competente a estos efectos.

Artículo 53. Premio de permanencia en la empresa.

Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la empresa percibirán un premio extraordinario consistente en una mensualidad que comprenda la cantidad establecida para su categoría en la columna «total» de la tabla de salarios del Anexo I del presente Convenio Colectivo más el complemento de antigüedad. Este mismo premio y por la misma cuantía se concederá también a los treinta, a los cuarenta y a los cincuenta años de permanencia en la empresa.

Artículo 54. Personal enfermo.

1. Todo el personal dado de baja por enfermedad, con aviso a la empresa, percibirá, durante los veinte primeros días que se ponga enfermo por primera vez en un año natural, su sueldo o salario real. En las sucesivas bajas que por enfermedad se puedan producir en un año natural, a partir del primero y hasta el vigésimo día, la empresa le abonará la diferencia que exista entre el 85 por ciento de su sueldo o salario real y la prestación económica que por Incapacidad Temporal cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

2. A partir del vigésimo primer día, y hasta su paso a la situación de Incapacidad

Temporal, la empresa abonará la diferencia que exista entre la totalidad de su sueldo o salario real y la prestación que, por Incapacidad Temporal, cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social. No obstante lo anterior, esta norma será aplicable desde el primer día en la segunda y sucesivas bajas, cuando la enfermedad sea considerada como grave por el Servicio Médico de Empresa y, en todo caso, requiera hospitalización.

3. Cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, para tener derecho a las mejoras que este artículo establece por encima de las prestaciones fijadas por la Seguridad Social, será requisito indispensable el previo informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 55. Personal accidentado.

Todo el personal accidentado recibirá la diferencia que exista entre la prestación económica de la Compañía Aseguradora y el importe de su salario base, más quinquenios, más pluses de Convenios, más plus de nocturnidad y el promedio que le corresponda del concepto cambio descanso domingo, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Artículo 56. Supuestos de baja por incapacidad temporal durante el período de vacaciones.

Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador tuviera que estar en situación de Incapacidad Temporal por un período de tiempo superior a catorce días continuados como consecuencia de una enfermedad o accidente graves, tendrá derecho a recuperar los días de vacaciones que hubiera estado en situación de Incapacidad Temporal. El disfrute de estos días deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.

Artículo 57. Antiguo Servicio Militar.

Para el supuesto de que se restableciera, durante el tiempo que dure el período reglamentario del Servicio Militar, los trabajadores que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a percibir una gratificación voluntaria mensual, equivalente al 50 por ciento de la cantidad establecida para su categoría en la columna «total» de la tabla de salarios del Anexo I del presente Convenio Colectivo y los pluses que se venían incluyendo hasta el 31 de diciembre de 2005. Estas gratificaciones, por el mismo importe, se percibirán también en las pagas extraordinarias de verano y Navidad. Aquellos trabajadores que, reuniendo iguales requisitos, tengan

reconocidos en el documento de afiliación a la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán, además, una gratificación de la misma cuantía que la indicada en el párrafo anterior.

Esta mejora será aplicable en los mismos términos recogidos en los párrafos anteriores y durante el tiempo que esté establecido reglamentariamente para el Servicio Militar en los su- puestos de Servicio Social Sustitutorio siempre y cuando esta prestación social no sea remunerada con una cantidad superior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento y, en todo caso, le impida prestar servicios en la empresa.

Artículo 58. Garantías procesales y de materia de trabajo.

Los gastos y costas de procedimientos judiciales, incluidas, en su caso, las fianzas u otras medidas cautelares económicas en que se vean inmersos los trabajadores de plantilla de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos o de otra naturaleza, propios de su función, encomendados y/o autorizados por la Dirección, serán cubiertos por la empresa, que designará los abogados y procuradores a través de los cuales habrá de presentarse la correspondiente asistencia jurídica. Las declaraciones de condenas en costas a favor de los trabajadores revertirán, en tales casos, en la empresa.

En aquellos supuestos en que, por los mismos trabajos, se produjeran faltas de asistencia no deseadas por detención o condena de privación de libertad o destierro, la empresa estará obligada a mantener el pago de las retribuciones que el trabajador viniera percibiendo, así como a respetar su derecho de reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo en el momento en que ello sea posible, salvo en los supuestos en que, en la condena, se hubiere apreciado malicia o negligencia en la conducta del trabajador.

Asimismo, la empresa se hará cargo de las indemnizaciones a cuyo pago fuesen condenados sus trabajadores, por los mismos motivos expresados en los párrafos anteriores, salvo en los supuestos en que en la condena se aprecie malicia o negligencia del trabajador.

Artículo 59. Base de datos relativa a los trabajadores.

Se estará en todo momento a lo recogido en la legislación vigente.

Artículo 60. Seguro de vida e invalidez.

La Dirección de la Empresa contratará una póliza de seguro que cubra las contingencias y cuantías, establecidas en los artículos 2.1.ª y 5 del Anexo ABC Sevilla, colectivo B, del Plan de Pensiones actualmente en vigor, hasta completar el periodo de carencia establecido en el Reglamento de especificaciones de Plan de Pensiones de Empleo de ABC, de fecha 30 de julio de 2005, para el personal de

nuevo ingreso.

Capítulo sexto. Jornada de trabajo, horarios y vacaciones.

Artículo 61. Jornada laboral.

La jornada laboral, con la excepción del personal de Reparto y el contratado a tiempo parcial, será equivalente, en cómputo anual, a treinta y cinco horas semanales ; es decir, mil seiscientas horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos por jornada.

Artículo 62. Jornada semanal de cinco días.

Todo el personal disfrutará de una jornada semanal de cinco días de trabajo a excepción del contratado a tiempo parcial y reparto. Igualmente se exceptúan aquellos sectores que mantienen un régimen de jornada distinto hasta tanto no se adecúen a la jornada de cinco días conforme al sistema pactado en Convenios anteriores. En estos casos, tan pronto exista acuerdo, la jornada semanal de cinco días se implantará inmediatamente.

Las libranzas del personal se establecerán a tenor de las necesidades organizativas del sector con las peculiaridades de cada centro. El cuadrante de descanso del personal, de como mínimo un trimestre, se publicará con un mes de antelación y no podrá ser alterado unilateralmente. Estas libranzas serán continuadas, salvo las excepciones que se puedan producir en el cuadrante de libranzas motivadas por los festivos y manteniendo en todo caso el sistema de cuadrantes que, estableciendo más de dos días de libranza continuados, da lugar a que esporádicamente quede un día de libranza suelto. Cualquier modificación del sistema de libranzas existente al 31 de diciembre de 2005, llevará consigo la negociación entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada centro.

En los sectores que por necesidades productivas se tienen que trabajar domingos y sin perjuicio de otras condiciones más beneficiosas pactadas por centros de trabajo, se garantizará que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana.

Artículo 63. Beneficio del turno de cierre.

El personal de los turnos de noche de las secciones de Producción de Publicidad, Pasado de Planchas, Fotografía, Rotativa y Cierre, disfrutarán del beneficio del turno de cierre, pudiendo marcharse una parte del equipo de personas de cada sección antes del final de su jornada laboral, siendo autorizados por el Jefe de Sección de acuerdo con el responsable de Redacción. En todo caso se quedará un retén de las personas necesarias hasta el final de su jornada laboral.

Los trabajadores del turno de noche de las secciones de Rotativas y Cierre

también disfrutarán del beneficio del turno de cierre, bien entendido que en estos dos sectores la jornada laboral quedará finalizada una vez terminada la producción.

En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios de trabajo en debidas condiciones de orden, limpieza y buen funcionamiento, tal y como está establecido.

Artículo 64. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la industria, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos y sectores serán los vigentes en el 1 de enero de 2006.

Cualquier modificación individual de los horarios de trabajo, de no existir acuerdo previo, y en todo caso las modificaciones de los horarios de trabajo colectivas, tendrán necesaria- mente que ser negociadas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. De no existir acuerdo, y habiendo agotado el trámite anteriormente expuesto, para llevar a cabo el cambio de horario se deberá seguir el procedimiento establecido por la legislación laboral vigente para cuando se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo o con la ropa habitual para la prestación de éste.

Con el fin de prever la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa presentará los horarios de trabajo especificados por secciones, teniendo en cuenta las características singulares del ejercicio del periodismo a que hace referencia el Estatuto de la Profesión Periodística en relación con los Redactores.

El Comité de Empresa deberá tener conocimiento de las modificaciones de turno que se lleven a cabo con carácter permanente.

Artículo 65. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales ininterrumpidos. Los trabajadores que ingresen durante el año tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional a los que falte para finalizar el año.

Las vacaciones del trabajador a tiempo parcial tendrá las mismas condiciones que el trabajador a tiempo completo, aunque proporcional al tiempo trabajado.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. Las ausencias durante el año de los trabajadores por enfermedad, accidente o maternidad serán computadas como tiempo de actividad a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones.

Dicho período vacacional se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados. El calendario de vacaciones se fijará con la antelación suficiente para que el trabajador conozca las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute del periodo vacacional. Dicho calendario sólo podrá ser alterado por acuerdo entre ambas partes.

Para que la productividad no se vea mermada por el disfrute de las vacaciones en los indicados meses se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones, turnos y categorías; teniendo en cuenta también que habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la empresa, la plantilla que quede para trabajar durante esos meses se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

Con sujeción a las plantillas mínimas establecidas, el personal de los distintos sectores o secciones, dentro de cada turno de trabajo, fijará de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones.

De no existir acuerdo, el carácter rotatorio de las vacaciones se ajustará a las siguientes reglas:

1. En el primer año la elección del período de disfrute corresponderá al más antiguo dentro de cada categoría, sección y turno de trabajo, pasando en el año siguiente a ser el último en elegir.

2. En el supuesto en que la estructura organizativa propia de cada sección hiciera que la elección conforme a lo establecido en la regla anterior impidiera respetar las plantillas mínimas fijadas, la elección se realizará rotativamente, de modo que efectivamente queden atendidas las distintas funciones propias y necesarias de cada categoría y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Para mantener lo establecido en el artículo 27 de este Convenio Colectivo, esta regla no será de aplicación al personal a que el mismo hace referencia. Las vacaciones de dicho personal no interferirán las vacaciones de terceros.

El personal de nuevo ingreso o trasladado de sección se ajustará al programa de vacaciones que tuviera establecido la sección de destino.

Artículo 66. Domingos y festivos.

Dada la especial característica del trabajo en Prensa, los trabajadores de las secciones que corresponda prestarán sus servicios en domingos y festivos según los cuadrantes establecidos para esos días y serán compensados de acuerdo con lo establecido en los artículos 42 y 43 del presente Convenio. Se exceptúan de esta norma los descansos correspondientes a los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo, descansos que dan lugar a que no salga la prensa diaria durante tres días al año en la fecha establecida en cada provincia. El descanso correspondiente a dichas festividades seguirá disfrutándose en las fechas y turnos establecidos, tal y como se viene haciendo en la actualidad. Esto quiere decir que si el trabajador presta servicios el día 24 de diciembre descansará el 25 de diciembre, o a la inversa, y lo mismo en el caso de los días 31 de diciembre y 1 de enero.

Capítulo séptimo. Permisos y excedencias.

Artículo 67. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Nacimiento de hijos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su Centro de trabajo.

b) Asistencia a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social: Se abonará el tiempo necesario para acudir a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de la misma con el de la jornada laboral del trabajador, se acuda a dicha consulta, debiendo comunicar con la debida antelación a la Dirección su ausencia, y posteriormente presentar debidamente diligenciado por el especialista el impreso justificativo de la consulta que, previamente, habrá solicitado del Servicio Médico de Empresa, o el justificante acreditativo del facultativo de Medicina General. El Servicio Médico de Empresa deberá llevar un control de las ausencias por estos motivos y en los supuestos en que se produzcan ausencias no justificadas deberá comunicarlo a la Dirección para que esta proceda, en su caso, a la suspensión de este permiso retribuido.

c) Boda de hijos, hermanos o hermanos políticos, padres o padres políticos, abuelo y nietos: Un día natural.

d) Bautizo de hijos: Un día natural cuando se celebre en día laborable.

e) Comunión de hijos: Un día natural.

f) Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos, abuelos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su Centro de trabajo.

g) Exámenes por estudios: Permisos de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

h) Fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge, hijos, nietos, padres políticos y abuelos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su Centro de trabajo.

i) Fallecimiento o enfermedad grave de hermanos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su Centro de trabajo.

j) Funerales de padres, cónyuge, hijos, nietos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.

k) Matrimonio: Quince días naturales.

l) Nacimiento de nietos y operación quirúrgica grave de nietos y hermanos políticos: Un día natural.

m) Operación quirúrgica grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su Centro de trabajo.

n) Operación quirúrgica de los padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Un día natural.

ñ) Traslado de domicilio: Un día natural.

o) En los permisos establecidos en los apartados f), h), j), m) y n) se podrá sustituir la figura del cónyuge por la de la persona con la que el trabajador conviva de modo estable, exista o no vínculo matrimonial, y así lo haya acreditado, con aportación de los datos de identificación necesarios al Departamento de Personal de acuerdo a la legislación vigente.

p) A fin de facilitar la realización de asuntos propios no previstos en este artículo

de los trabajadores que prestan servicios a jornada semanal completa, tendrán derecho a disfrutar de dos días para asuntos propios durante el año 2006, tres días para asuntos propios durante el año 2007, y cuatro días para asuntos propios durante el año 2008, y sucesivos, siempre que, en todo caso, se prevea van a prestar servicios durante todo el año natural. La concesión de estos días para asuntos propios tendrá lugar fuera del periodo de vacaciones, domingos y festivos y siempre dentro del año natural. Este permiso se disfrutará atendiendo las necesidades del servicio, en función de las características peculiares de cada sector, debiendo el interesado solicitar al Jefe respectivo con la debida antelación el disfrute de este permiso, que en aquellos sectores que la organización del trabajo lo permita se tomarán en época de Navidad o Semana Santa.

q) Licencia lactancia: Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir la opción de reducción de media hora diaria de lactancia por hijo menor de nueve meses por una licencia retribuida única de dos semanas continuadas con el mismo fin, que se disfrutará de forma inmediata a su alta tras el periodo de maternidad.

Artículo 68. Excedencia.

Los trabajadores fijos incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter excepcional y como mejora de lo anterior la excedencia voluntaria podrá ser solicitada, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación dentro del territorio nacional, por un año de duración, en cuyo caso el trabajador en esta situación, siempre que solicite su reingreso con un mes de antelación a la finalización de su excedencia de un año, será readmitido automáticamente en su puesto de trabajo o en otro acorde con sus conocimientos y categoría profesional, ambas partes entienden que durante dicho periodo la plaza pendiente de volver a cubrirse no quedará afecto al régimen de cobertura de vacantes previsto en el Convenio Colectivo.

El trabajador que se encuentre en situación de privación de libertad por delitos o faltas que no hubieran dado lugar a sanción disciplinaria en la empresa, quedará asimilado al supuesto de excedencia voluntaria hasta que se dicte Sentencia. Si ésta fuera absolutoria o condenatoria con cumplimiento de condena inferior a dos años tendrá derecho al reingreso automático en la empresa. Si la Sentencia fuera condenatoria con cumplimiento de condena superior a dos años, el trabajador continuará en situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso por el periodo máximo de cinco años, a contar desde el inicio de dicha excedencia, causando baja definitiva en la empresa al agotarse ésta.

Este artículo sustituye y modifica en aquello que sea coincidente lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose este artículo y las normas del Estatuto en el resto de las situaciones.

Capítulo octavo. Salud laboral y prevención de riesgos.

Artículo 69. Seguridad y salud en el trabajo.

1. De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el
Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y en las demás disposiciones de ejecución y desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Dirección de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.

La Dirección de la Empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles

a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.

4. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 70. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18.2, respecto a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el artículo 39.2 b), que recoge las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, estos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminales o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.

Artículo 71. Trabajos en videoterminales.

La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminales esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables.

Los trabajadores de videoterminales que de acuerdo con el diagnostico de un profesional elegido por la empresa determine que necesite gafas para el desempeño de su trabajo, se le abonará el importe de los cristales en la óptica establecida por la Empresa. Se podrá acceder a la renovación de las lentes por una nueva prescripción de cambio de graduación o rotura de lentes si han transcurrido más de dos años desde el último cambio.

Capítulo noveno. Régimen disciplinario.

Artículo 72. Faltas.

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de un trabajador que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 73. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

Tres faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio así como las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de Seguridad Social.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 74. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

10. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

11. La falta de veracidad por dolo o culpa grave, comprobada, en informes o manifestaciones escritas, relativas al servicio.

12. Dificultar la labor del personal de Seguridad en esta materia.

Artículo 75. Faltas muy graves.

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y la prestación laboral para diversos empresarios cuando se pacte la plena dedicación salvo autorización de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.

10. El acoso sexual: Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 76. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Despido.

Artículo 77. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 78. Tramitación de las sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Todas las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los supuestos en que la sanción impuesta fuera la de despido, la Dirección de la Empresa entregará al trabajador un pliego de cargos para que, si lo considera oportuno, efectúe el correspondiente pliego de descargos en el plazo máximo de cinco días hábiles.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal deberán ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 79. Cumplimiento sanciones.

Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza excepto en los supuestos de faltas muy graves y en los previstos en los apartados
5 y 8 de las faltas graves.

Artículo 80. Abuso de autoridad.

El trabajador que estimara haber sido objeto de abuso de autoridad, pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa mediante comunicación escrita a su Jefe inmediato. Si éste no cumpliera con la obligación de poner el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, el trabajador podrá hacerlo llegar a ésta a través del Comité de Empresa.

Capítulo décimo. Comité de empresa y acción sindical.

Artículo 81. Comité Intercentros.

Es el órgano de coordinación y de representación del con- junto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros de ABC Sevilla, S.L., estará integrado por un máximo de cuatro representantes elegidos proporcionalmente entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene ABC Sevilla, S.L.

En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo.

Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar de asuntos de interés general.

Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año.

Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por si el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 82. Comité de Empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación, será de veintiocho horas, salvo que por Ley le correspondiera mayor número de horas en función de la plantilla. Dicho crédito será acumulable en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total reconocido, y sin que en ningún caso pueda re- basar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previa- mente acordado con el Director del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

En los supuestos de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, cuando estas

deriven del ejercicio de las funciones de su representación, será preceptiva la instrucción de expediente que constará de:

a) Pliego de cargos.

b) Pliego de descargos, en diez días.

c) Proposición y práctica de prueba, en diez días.

d) Informe restantes miembros del Comité, en cinco días.

e) Resolución en cinco días.

Una vez practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal para que emita su informe en cinco días. Finalmente se dictará resolución por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de cinco días.
La tramitación del expediente se llevará a efecto en el plazo máximo de un mes a contar desde la comunicación al afectado del pliego de cargos hasta que se dicte resolución.

Artículo 83. Acción sindical en la empresa.

1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical.

A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro.

Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario.

2. Funciones de los delegados. Las funciones a desarrollar por los delegados sindicales son:

1) Representar y defender los intereses del sindicato al que se halle adscrito y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.

2) Recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro sin interrumpir la marcha del trabajo.

3) Fijar en los tablones de anuncio que se designen comunicaciones, avisos, convocatorias y demás documentos de carácter sindical, a cuyo efecto dirigirán

copia de los mismos previamente a la Dirección del Centro.

Los delegados de secciones sindicales utilizarán para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les corresponda los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada Centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. Cuando el número de afiliados a un sindicato resulte insuficiente para constituir una sección, los interesados podrán, no obstante, distribuir información sindical, recaudar cuotas y reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Disposición Adicional Primera.

Ambas partes manifiestan el compromiso de continuar llevando a cabo las reuniones de trabajo y negociación que tienen como objetivo llegar a un acuerdo sobre definición de funciones, clasificación de puestos de trabajo, establecimiento de niveles y conceptos retributivos que sustituya en todos sus términos lo que venía establecido sobre estos temas en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el presente Convenio Colectivo.

Todo ello, sin que suponga incremento alguno de las tablas salariales, salvo pacto expreso de las partes.

Por consiguiente, hasta tanto se llegue al acuerdo aludido, continuarán vigentes las definiciones de funciones, clasificación de puestos de trabajo y conceptos retributivos que venían recogidos en la derogada Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en tanto no se oponga a los establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda.

Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos de tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten

a los trabajadores individual o colectivamente.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional tercera.

Se incorporan al texto del presente Convenio Colectivo los acuerdos alcanzados el 15 de junio de 1992, y el 11 de junio de 1993, en virtud de los cuales se establece una gratificación especial equivalente al importe de una paga extraordinaria que se abonará conjuntamente con la nómina de septiembre de cada año, sobre las mismas bases y en las mismas condiciones en que se calculan las pagas de verano y Navidad, excepto en su devengo que será por doce meses ; es decir, por año natural, sin que dicha gratificación especial tenga repercusión en ningún otro concepto retributivo o de otra índole.

Disposición Adicional Cuarta.

De conformidad con lo pactado en el «Acuerdo sobre el proyecto de futuro de ABC Sevilla» de fecha 21 de febrero de 2005, así como en el acta de 11 de febrero del mismo año
«Acuerdos sobre la nueva Sociedad ABC Sevilla S.L.» y del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de 30 de junio de 2006, ambas partes reconocen su aplicación en el presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta.

Los compromisos de pensiones de Diario ABC, S.L., y ABC Sevilla, S.L., con sus trabajadores son los que se contienen en el «Acuerdo por el que se establece un nuevo sistema de previsión social complementaria», de fecha 10 de mayo de 2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 26 de julio de 2000, instrumentados mediante el Plan de Pensiones de Empleo de ABC, conforme a lo dispuesto en Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, y en las Disposiciones Transitorias Decimocuarta y Decimoquinta de la Ley 30/1995,de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Anexo I.

Tabla de salarios desde 1 de enero de 2006 hasta 31 de diciembre de 2006.

Categorías	**Sueldo o Salario**	**Complem. Min. salarial**	**Compl.Conv. Anteriores**	**Plus Convenio**	**Plus art. 48 ord.**	**Total**
TÉCNICOS						
TITULADO GRADO SUERIOR	219,62	321,28	1.746,74	61,77		2.349,41

TITULADO GRADO MEDIO	128,77	412,13	1.256,10	48,52		1.845,52
TÉCNICO NO TITULADO	111,81	429,09	1.171,36	46,23		1.758,49
REDACCIÓN						
REDACTOR JEFE	192,73	348,17	1.672,95	59,77	277,95	2.551,57
JEFE SECCIÓN	171,06	369,84	1.583,69	57,36	277,95	2.459,90
REDACTOR	143,08	397,82	1.465,81	54,18	277,95	2.338,84
TAQUÍGRAFO PREFER	143,08	397,82	1.465,81	54,18		2.060,89
JEFE TURNO ARCHIVO O AYTE 1ª	126,45	414,45	1.229,53	47,80		1.818,23
AYTE. PREFERENTE	110,47	430,43	1.153,76	45,76		1.740,42
ADMINISTRACIÓN						
JEFE SECCIÓN	143,08	397,82	1.346,95	50,97		1.938,82
JEFE NEGOCIADO	126,45	414,45	1.242,51	48,15		1.831,56
OFICIAL 1º.(SECRET.)	110,47	430,43	1.163,25	46,01		1.750,16
OFICIAL 1º	110,47	430,43	1.163,25	46,01		1.750,16
OFICIAL 2º	95,83	445,07	1.028,10	42,36		1.611,36
AUX.TELF.COBRADOR	82,52	458,38	933,69	39,81		1.514,40
ENCARGADO ALMACÉN	110,47	430,43	1.163,25	46,01		1.750,16
SUBALTERNOS						
CONSERJE	82,52	458,38	977,98	41,01		1.559,89
ORDENANZA, PORTERO Y GUARDIA	75,87	465,03	900,67	38,92		1.480,49
MOTORISTA CON CARNET	75,87	465,03	971,19	40,83		1.552,92
PERSONAL ART.19 C.C.	75,87	465,03	767,33	35,32		1.343,55
TALLERES						
JEFE TALLER	4,83	13,20	43,61	1,66		63,30
JEFE SECCIÓN	4,33	13,70	41,38	1,60		61,01
JEFE EQUIPO	3,73	14,30	37,48	1,50		57,01
CORRECTOR	3,58	14,45	38,97	1,54		58,54

TECLISTA PREFER	3,40	14,63	38,97	1,54		58,54
TECLISTA	3,40	14,63	36,87	1,48		56,38
OFICIAL 1ª	3,40	14,63	36,66	1,48		56,17
OFICIAL 2ª	3,03	15,00	33,71	1,40		53,14
OFICIAL 3ª	2,76	15,27	30,98	1,32		50,33
PEON Y LIMPIADORA	2,53	15,50	30,05	1,30		49,38
PERSONAL ART.19 C.C.	2,76	15,27	25,11	1,16		44,30

Anexo II.

Acta de acuerdo sobre materias concretas entre Prensa Española S.A. y «Periódico ABC, S.L.» y Comité Intercentros.

En Madrid, en la sede social de Prensa Española, S.A., siendo las 18.00 horas del día 28 de noviembre de 2000, se reúnen las personas que seguidamente se relacionan, en la representación que respectivamente ostentan y que mutuamente se reconocen:

Por la representación de la Empresa Prensa Española, S.A., don César Conde Pérez.

Por la representación de la Empresa Periódico ABC, S.L., doña Soledad Luca de Tena García-Conde.

Por la representación de los Trabajadores, el Comité Intercentros representado por:

Don Miguel Ángel Tenorio González.

Don Juan Antonio Díaz Recio.

Don Julián Encabo Muñoz.

Don Antonio González García.

Don Moisés del Hoyo Pérez.

Don Juan José Maestro Sampedro.

Don Ángel Mayordomo González.

Don Antonio Yubero Flores.

Don Rafael Alcalde Rodrigo.

Don Pedro González Carneiro.

Don Basilio Tejado Hernández.

Manifiestan:

I. Con fecha 22 de junio de 2000, tal y como ya conoce la representación de los trabajadores, la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de accionistas de Prensa Española, S.A., acordó en el punto Octavo del orden del día de la reunión:

«La Junta acuerda por unanimidad autorizar al Consejo de Administración para que proceda a la constitución de una nueva sociedad filial 100% de Prensa Española, S.A., a la que se aportará la rama de actividad integrada por todos los activos y pasivos integrantes del negocio constituido por la edición, impresión y distribución del periódico ABC y publicaciones dependientes ...»

II. Que con fecha 17 de noviembre de 2000, se constituyó Periódico ABC, S.L., cuyo capital social pertenece 100% a Prensa Española, S.A., la sociedad se encuentra, en estos momentos, en trámite de inscripción registral.

III. Que, en ejecución de lo acordado en la Junta de 22 de junio de 2000, se va a proceder, en las próximas fechas, a aprobar la aportación a Periódico ABC, S.L., de todos los activos y pasivos referidos en el citado acuerdo.

IV. Que los representantes de los trabajadores han sido informados por Prensa Española, S.A., y conocen la operación societaria.

V. Que, en su consecuencia, serán cedidos a la nueva Sociedad Periódico ABC, S.L., todos los trabajadores de Prensa Española, S.A., que actualmente prestan servicios profesionales en las actividades de edición, impresión, y distribución del periódico ABC, quedando en Prensa Española, S.A., los trabajadores que se ocuparán de la actividad correspondiente a los servicios corporativos que prestará esta última sociedad.

En virtud de lo anterior, sin perjuicio de tratarse de un su- puesto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de previsión social y otros aspectos, las partes han llegado al siguiente acuerdo sobre materias concretas y a tal efecto, acuerdan:

Primero. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa Periódico ABC, S.L., quedará subrogada en todos los derechos y obligaciones de Prensa Española, S.A., respecto al personal cedido. A tales efectos, y sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas que individual o colectivamente disfruten los trabajadores afectados por la cesión, que se mantendrán en sus exactos términos, será de íntegra aplicación en Periódico ABC, S.L., el XX Convenio
Colectivo de Trabajo de Prensa Española, S.A., 1998/2000, y demás Actas y Acuerdos Adicionales suscritos entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores.

Hasta tanto las representaciones de cada empresa y de sus trabajadores no decidan otra cosa, se negociará un único Convenio Colectivo cuyo ámbito de aplicación funcional y personal se extenderá a Prensa Española, S.A., y Periódico ABC, S.L.

En el caso de acordarse la negociación de Convenios Co- lectivos independientes y diferenciados, los empleados de Prensa Española, S.A., que se relacionan en el anexo adjunto podrán adherirse individualmente al Convenio Colectivo de Periódico ABC, S.L.

Segundo. Las actuales representaciones legales de los trabajadores, incluido el Comité Intercentros, mantendrán su actual representación en Periódico ABC, S.L., así como las garantías y facultades que a las mismas les atribuyen las leyes y el XX Convenio Colectivo de Trabajo de Prensa Española, S.A., todo ello hasta que se produzcan nuevas elecciones en Periódico ABC, S.L.

Tercero. Prensa Española, S.A., y Periódico ABC, S.L., se comprometen a facilitar al Comité Intercentros cuanta información sea precisa para el adecuado cumplimiento y posterior seguimiento de los acuerdos que se contienen en el presente Pacto. La información que se facilite estará sujeta al régimen de sigilo y confidencialidad legalmente exigido.

Cuarto. De conformidad con lo establecido en el aparta- do b) de la Disposición Adicional II del Proyecto de Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Prensa Española, S.A., se procederá a la inmediata promoción de un Plan de Pensiones de Empleo en Periódico ABC, S.L., cuyas especificaciones serán idénticas, salvo en lo que se refiere a número de miembros de la comisión de control y elecciones, a las contenidas en aquél.

El mencionado Plan de Pensiones deberá hallarse formalizado, si fuera posible, para que entre en vigor el día 1 de enero de 2001, garantizándose en cualquier caso a los partícipes todos los derechos contenidos en el Acuerdo de 10 de mayo de 2000, incluidos los derivados del reconocimiento de sus servicios pasados.

En este acto se hace entrega a los representantes de los trabajadores de los Modelos formales de comunicación de la sucesión de empresa, tanto al Comité Interceptaos/Empresa, como la individual para cada uno de los trabajadores.

Todo lo cual firman las partes, por triplicado, en prueba de íntegra conformidad de todo lo expuesto, en el lugar y fechas indicados al inicio.