

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 21 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo (Cod. 71000222011988) de la empresa Corporación de Medios, S.A., Periódico Ideal.*

Visto el texto del convenio colectivo de la Corporación de Medios, S.A., Periódico Ideal, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 20 de octubre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de marzo de 2022.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.L., 2021-2022

#### P R E Á M B U L O

En Granada, a 20 de octubre de 2021, se reúnen de una parte la Dirección de la Empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A., representada por Antonio González García, Daniel Nadales Rodríguez y Fernando Castiella López-Arostegui, y de la otra el Comité de Empresa de Corporación de Medios de Andalucía, S.A., integrado por Juan José Fernández Cerero, Antonio Efrén Santaella Legaza, Daniel Olivares Dawson, Antonio Sánchez Muñoz, Ramón Luis Pérez Pinar, Miguel Ángel Contreras Carmona (Delegado Jaén) y Alicia María Amate Alonso (Delegada Almería), ambas partes acuerdan el presente convenio colectivo.

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito del convenio.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras de Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Ámbito territorial: Afectará a los centros de trabajo constituidos En caso de que durante la vigencia del Convenio se abra un nuevo centro de trabajo, deberá negociarse la aplicación del presente convenio colectivo con la representación legal del mismo, de acuerdo con los artículos 41.4, 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

00258199

Ámbito funcional: Es la regulación de las relaciones laborales para las actividades que desarrolle y comercialice la empresa, y realizadas por las personas definidas en el siguiente ámbito personal e incluido en este convenio.

Ámbito personal: Afectará a la totalidad de las personas que mantenga una relación laboral con esta Empresa y a todas las que ingresen en la misma.

Se excluyen del régimen económico del mismo los siguientes:

1.º Todas las personas del Grupo 1, si se dan las siguientes condiciones:

a) Que se pacte, en cómputo global y anual la retribución.

b) Que se formalice individualmente y por escrito el pacto o contrato en el que necesariamente debe figurar la circunstancia de estar fuera del ámbito económico del convenio colectivo.

Quedarán expresamente excluidas, en todos los ámbitos, del presente convenio:

a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios o mercantiles.

c) Asesores/as.

d) Corresponsales, informativos o comerciales y las personas colaboradoras, literarias o gráficas, estén o no inscritas en el Registro Oficial de Periodistas, independientemente que tengan la consideración de asiduas o esporádicas.

e) Becarios/as.

f) Agentes comerciales o publicitarios.

g) Las personas pertenecientes a empresas concesionarias de servicios que tengan relación civil o mercantil de prestación de servicios con Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

#### Artículo 2. Normas supletorias.

En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La duración del mismo será de dos años, quedando por tanto finalizado el 31 de diciembre de 2022.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 30 de septiembre de 2022, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Denunciado automáticamente el convenio colectivo y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, se prorrogarán los efectos del convenio colectivo por plazo de 18 meses desde que quedó denunciado, de no alcanzarse un nuevo acuerdo. Transcurrido el plazo de 18 meses desde la denuncia sin alcanzar acuerdo, el presente convenio colectivo perderá todos sus efectos, aplicándose a partir de dicho momento la legislación subsidiaria.

#### Artículo 4. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este convenio.

Durante su vigencia el presente convenio colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, o por acuerdos interprofesionales aunque los mismos contengan mejoras para las personas trabajadoras superiores a las del presente pacto.

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Jurisdicción de lo Social, en su caso, estimase que alguno de los acuerdos, considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

#### Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio.

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro personas representantes del Comité de Empresa y Delegados de Personal y cuatro personas representantes de la Dirección de la Empresa, de los cuales, al menos dos de cada representación se elegirán de entre las personas los que constituyeron la mesa negociadora del Convenio. La empresa y las personas trabajadoras, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones. La resolución de esta Comisión constituirá trámite previo e inexcusable antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

La comisión de interpretación podrá ser convocada por cualquiera de las partes, solicitándolo por escrito. Se constituirá en un plazo de diez días hábiles (considerando día hábil de lunes a viernes).

El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días para asuntos extraordinarios y diez días para asuntos ordinarios, a contar desde su constitución.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. Aplicación de nuevas tecnologías.

Ante cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda tener consecuencia sobre el empleo, la organización del trabajo, la formación, las condiciones de trabajo, la cualificación, la remuneración de las personas, etc., el Comité de Empresa podrá emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de actualización tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos. Se dará la formación necesaria en cada momento.

Las horas destinadas a la formación para la promoción, desarrollo o actualización del puesto de trabajo, cuando éstas sean debidas al cambio tecnológico, la empresa optará entre abonarlas sobre una base del 60% de la hora normal, sin inclusión proporcional de paga extra, y sin ningún otro recargo, o computarlas como tiempo efectivo de trabajo en la misma proporción. Estas horas no serán abonadas cuando se realicen dentro de la jornada laboral. La diferencia entre la jornada habitual y la jornada máxima legal vigente, para aquellas personas que cobran algún plus de dedicación o libre disposición, la empresa podrá emplearlas en la formación.

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, tanto técnica como práctica, corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Son facultades de la Dirección de la Empresa en materia de organización, entre otras, las siguientes:

1. El señalamiento de métodos operativos.
2. La determinación o exigencia de los rendimientos con una actividad normal y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.
3. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
4. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
5. Asignar a las personas trabajadoras las funciones que configuren su puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.
6. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
7. La amortización de puestos si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización, modernización de equipos o nuevos métodos de producción.
8. La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles en cada labor.
9. Posibilidad de establecer sistemas de remuneración por tareas.
10. La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación de las personas trabajadoras, aunque suponga tareas de distinto grupo profesional.
11. Todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su categoría y funciones estarán obligadas a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le indiquen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.
12. Mantener la plantilla necesaria para la realización del trabajo en días festivos.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Clasificación profesional

Artículo 9. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

a) Participación de la plantilla:

1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a las personas responsables de los distintos departamentos, personal interesado y representación legal sobre aquellos anteproyectos o proyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento o sección.

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la dirección de la empresa y representación legal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

b) Retribución y categoría.

Las personas excedentes, como consecuencia de la aplicación de técnicas de racionalización del trabajo, podrán ser acopladas a otros puestos de inferior nivel, conservando su categoría y el importe de salario y complemento personal que viniese disfrutando.

00258199

En caso de cambio de trabajo nocturno a diurno, la cantidad que percibiera por este concepto desaparecerá. Igualmente, desaparecerá la cantidad que viniese percibiendo en caso de perder la libre disposición, o cualquier régimen de dedicación.

c) Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la dirección de la empresa en lo referente a organización del trabajo no supondrán extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de las personas trabajadoras por parte de la empresa. No obstante lo anterior, previa negociación con una mayoría del comité de empresa, la Empresa podrá aplicar la legislación vigente con respecto a esta materia.

Artículo 10. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa abonará la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o doce meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los/las delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente. No se contabilizará este período, cuando sea por sustitución de un trabajador/a por enfermedad, o por cualquier causa que contemple la legislación en suspensión del contrato de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiese establecido en convenio colectivo.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. 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 convengan entre las partes, que nunca será inferior a 2,5 mensualidades sin inclusión de pagas extras.

**CAPÍTULO CUARTO****Retribuciones**

Artículo 12. Revisión salarial.

Año 2021: Congelación salarial.

Año 2022: Se aplicarán las nuevas tablas salariales acordadas, que se detallan en el Anexo VI.

Artículo 13. Conceptos.

Los conceptos retributivos para el personal incluido en el ámbito económico del presente convenio serán los siguientes:

1) Conceptos mensuales:

1. Salario Unificado.
2. Complemento Personal.
3. Plus a Título Personal.
4. Plus a Título Personal deducible.
5. Nocturnidad.
6. Dedicación Especial.
7. Libre Disposición.

2) De vencimiento superior al mes:

1. Pagas extraordinarias trimestrales en 30 de marzo, 30 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 14. Salario unificado.

A cada persona se le asignará el salario que corresponda a su área funcional, según la tabla anexa.

En el salario unificado queda incluido que el descanso en Corporación de Medios de Andalucía, S.A., tiene carácter de descanso semanal y no dominical.

Artículo 15. Plus salarial a título personal.

Mantiene la consideración de «Plus Salarial a Título Personal» el pacto indemnizatorio establecido en el Convenio de 1992 por la modificación del sistema de descanso y sólo para aquellas personas que estaban a esa fecha en la empresa y se vieron afectadas por dicha modificación, cuya relación nominativa y cuantía figuran en el Anexo I.

«El Plus Salarial a Título Personal» sólo será absorbido, total o parcialmente, por ascenso de categoría, por aumento de retribución motivado por el comienzo del desempeño de un trabajo que implique nocturnidad o por pactarse con el trabajador un régimen de dedicación que no tuviese en la fecha de fijarle este Plus.

Se incluye en este plus la parte equivalente a 26 domingos de media para aquellas personas relacionadas en el Anexo I (Pacto indemnizatorio de modificación de las condiciones de trabajo en el descanso semanal). Dicha cantidad no podrá ser disminuida ni congelada y se reconoce como un derecho adquirido por la modificación de las condiciones de trabajo en el descanso semanal.

Artículo 16. Plus a Título Personal Deducible.

La persona que a 31 de diciembre de 1994 estuviera devengando el régimen de dedicación fijo (dedicación Especial) y dejara de desempeñar las obligaciones del régimen de dedicación, pasará a percibir dicho plus en concepto de «Plus a Título Personal Deducible».

La persona que cobrando el Plus a Título Personal Deducible volviera a realizar las obligaciones del régimen de Dedicación Especial, se le pagará la diferencia entre lo que esté cobrando por dicho plus y lo que le corresponda por el régimen de Dedicación Especial.

Todo trabajador/a que esté realizando nocturnidad cobrará el plus establecido en la tabla anexa. En el momento que deje de realizar sus funciones en horario de noche automáticamente le desaparecerá el plus de nocturnidad.

Este plus personal se irá absorbiendo en cuantía equivalente al 25% de las mejoras económicas de convenio y podrá ser absorbido en total o mayor porcentaje cuando la mejora económica responda a un ascenso de categoría o cualquier otro incremento salarial.

La renuncia voluntaria al régimen de dedicación no dará lugar al percibo del «Plus a Título Personal Deducible».

Los/as trabajadores/as que hubiesen sido contratados a partir de 1.1.95, o que a esa fecha no estuviesen devengando estos pluses, si dejaran de desempeñar las obligaciones de la dedicación, dichas cantidades desaparecerán, no pasando por tanto a Plus a Título Personal Deducible.

#### Artículo 17. Plus de domingo.

Respetándose el derecho adquirido por las personas incluidos en el Pacto Normativo Indemnizatorio del Anexo I, que tiene su justificación en la modificación de sus condiciones de trabajo, llevada a cabo en el convenio colectivo 1992, se crea un plus por domingo realmente trabajado, independientemente del número de domingos, para todas las personas trabajadoras, salvo las referidos en el Anexo I que conservarán su régimen propio, por importe de 40 €. No se computarán los domingos no trabajados en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia de cualquier causa.

A partir del 1 de enero de 2022, el importe del plus domingo, por domingo efectivamente trabajado, pasará de 40 € a 55 €.

#### Artículo 18. Pluses de Regímenes Especiales.

A) Jornada con Dedicación Especial. Es la de aquellas personas trabajadoras cuya jornada laboral es de 40 horas semanales, y desarrolla la jornada máxima laboral vigente según el Estatuto de los Trabajadores, en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual.

La retribución de la «Dedicación Especial» viene fijada en la tabla salarial anexa.

B) Libre Disposición: Por la singularidad del trabajo de redacción, este personal podrá tener la libre disposición; es decir, estar a disposición de la Dirección de la Empresa en todo momento, para cubrir cualquier tipo de necesidad informativa, con un horario variable de acuerdo con dichas necesidades.

Igualmente, a criterio de la Dirección, a cualquier persona, normalmente considerada mando intermedio y en función de la responsabilidad y cantidad de trabajo, se le puede asignar un plus de libre disposición.

Este plus se adquiere por iniciativa de la Dirección y con aceptación por parte de la persona trabajadora. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las obligaciones derivadas de dicho plus, con independencia de constituir falta laboral, será causa extintiva del mismo.

Su retribución viene fijada en algunas categorías, para las personas que estén desempeñando la libre disposición, en la tabla salarial del presente convenio.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada por lactancia, cuidado de descendientes o situación de maternidad no supondrá la pérdida de los pluses de regímenes especiales, siempre que se cumplan los requisitos expresados, sino su reducción en proporción a la reducción de jornada planteada.

#### Artículo 19. Complemento personal.

Pasará a denominarse con este nombre la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido, a título personal, de las personas trabajadoras incluidas y nominadas y por la cuantía especificada en cada uno, en el anexo correspondiente, independientemente de la labor que pasen a desempeñar en el futuro. Dada su naturaleza salarial, no podrá ser disminuida.

**Artículo 20. Plus de producción propia.**

Se asignará a los/las redactores/as literarios que, por las características de su trabajo realicen habitualmente y gran parte de su jornada la tarea de búsqueda de noticias en la calle, y el resto de la jornada en la elaboración de esas noticias y otros trabajos propios de su puesto de trabajo. Este plus se asignará a los/las redactores/as literarios de local, cultura y deportes que cumplan el requisito previsto anteriormente.

Este plus se perderá automáticamente en caso de que no se cumplan los requisitos expresados.

La retribución de este plus será de 125 euros mensuales por cada mes realmente trabajado. Las personas que cobren este plus no cobrarán el concepto de gastos de calle.

Corresponde a la Dirección de la Empresa autorizar el pago de este concepto a las personas que ha de cobrarlo.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada por lactancia, cuidado de descendientes o situación de maternidad no supondrá la pérdida del plus de producción propia, siempre que se cumplan los requisitos expresados, sino su reducción en proporción a la reducción de jornada planteada.

**Artículo 21. Nocturnidad.**

El concepto de plus de nocturnidad será de aplicación a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas. Tiene el carácter de plus de puesto de trabajo.

Se considerará trabajador/a nocturno/a la persona que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Todas las personas que estén realizando nocturnidad cobrarán el plus establecido en la tabla anexa. En el momento que deje de realizar sus funciones en horario de noche automáticamente le desaparecerá el plus de nocturnidad.

La jornada de trabajo de las personas que trabajan en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.

**Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias que percibirán las personas trabajadoras de Corporación de Medios de Andalucía, S.A., son marzo, junio, septiembre y diciembre.

Cada una de ellas se determinará por el total de los siguientes conceptos: salario unificado, plus a título personal, plus a título personal deducible, nocturnidad, régimen de dedicación, libre disposición y complemento personal.

Las fechas de devengo, a todos los efectos, de cada una de las cuatro pagas extraordinarias, es la del período comprendido entre el primer día al último día de cada uno de los trimestres naturales, a cuya finalización se percibe la paga por el tiempo proporcional de permanencia en la empresa del trabajador/a durante el trimestre que corresponda y siempre en base a un devengo económico.

La persona trabajadora, en Incapacidad Temporal, que durante el trimestre correspondiente se le haya o se le mantenga retirada la mejora social establecida en el artículo 33 del presente convenio, dejará de percibir en la paga extra que corresponda la parte proporcional a los días en situación de baja.

**CAPÍTULO QUINTO****Suplidos****Artículo 23. Gastos de calle.**

Las personas trabajadoras de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para



cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 72,12 euros por cada mes realmente trabajado.

Esta cantidad dejará de ser percibida por la persona en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Corresponde a la Dirección de la Empresa autorizar el pago de este concepto a la persona que ha de cobrarlo.

Artículo 24. Desayunos, comidas y cenas.

Se estará a lo estipulado en el Procedimiento Interno de Gastos de Viaje.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Corporación de Medios de Andalucía, S.A., dotará de uniforme o ropa de trabajo a todas las personas que se le exija para la prestación de sus servicios y siempre que la empresa lo considere necesario.

## CAPÍTULO SEXTO

### Jornada, horario y vacaciones

Artículo 26. Jornada.

Se establece con carácter general la semana laboral de 38 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y 1.706,2 horas anuales, de lunes a domingo. Para las personas con desempeño de dedicación especial y libre disposición, la jornada será la máxima laboral vigente, 40 horas semanales y 1.796 horas anuales.

La empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, excepto por circunstancias excepcionales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que las circunstancias de la producción así lo aconsejen, la empresa podrá establecer la jornada intensiva. En caso de que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27. Horario de trabajo.

El horario ordinario básico es el habitual en cada departamento o sección. No obstante, la dirección de la empresa podrá fijar otro horario ordinario básico, adelantándolo o atrasándolo en dos horas como máximo y por una sola vez durante cada año de vigencia del mismo, para cada sección y/o turno.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, la Dirección de la Empresa podrá establecer horarios especiales que no afecten a más operarios/as que a los imprescindibles por cada sección o turno y sin que dichos horarios especiales supongan la modificación del horario básico general establecido.

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

Por la singularidad del trabajo de redacción y para aquellos/as periodistas que realicen habitualmente y gran parte de su jornada la tarea de búsqueda de noticias, a estas personas se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajos que pueda realizar normalmente una persona de redacción, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional, sin sujeción a límite de tiempo en cuanto a jornada. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

00258199

**HORARIO ORDINARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO  
PARA LAS 38/40 HORAS**

Depto.	Mañana de 38 horas	Tarde de 38 horas	Noche de 38 horas	Mañana 40 horas	Tarde 40 horas	Noche 40 horas
<b>Redacción</b> * A tarea	12 a 14 9 a 14 10 a 14	16,20 a 22 15 a 17,40 15 a 18,40	18,20 a 2 19,20 a 3 20,20 a 4	8 a 16 9 a 14 10 a 14 12 a 14	15 a 18 15 a 19 16 a 22 13 a 21 14 a 22 15 a 23 16 a 24	18 a 2 19 a 3 20 a 4 24 a 8
<b>Admón.</b>	9 a 14	17,20 a 20		9 a 14	17 a 20	
<b>Publicidad</b>		14,20 a 22 15,20 a 23			14 a 22 15 a 23	
<b>Reproducción</b>			17,20 a 1 18,20 a 2 19,20 a 3 20,20 a 4 21,20 a 5			17 a 1 18 a 2 19 a 3 20 a 4 21 a 5
<b>Rotativa</b>			21,20 a 5 22,20 a 6 23,20 a 7 24,20 a 8			21 a 5 22 a 6 23 a 7 24 a 8
<b>Cierre</b>			21,20 a 5 22,20 a 6 23,20 a 7 24,20 a 8			21 a 5 22 a 6 23 a 7 24 a 8
<b>Mant.º</b>	6,20 a 14	14,20 a 22	21,20 a 5 22,20 a 6	6 a 14	14 a 22 16 a 23,20	21 a 5 22 a 6

Esta tabla está referida para las secciones con jornada de carácter general de 38/40 horas y 5 días semanales, e incluye a quienes tengan algún régimen de dedicación o libre disposición.

Sin perjuicio de la existencia de horarios básicos, para las personas de redacción que estén haciendo funciones de calle, su trabajo se considera a tarea.

Los horarios establecidos en redacción incluyen a las personas de digital; a las personas que realiza funciones de edición y a las personas que sin realizar funciones periodísticas, están dentro de la sección de redacción.

**Artículo 28. Descansos.**

Se establece para todas las personas el equivalente a dos días de descanso semanal, con el reajuste horario y funciones que sea necesario en cada momento. En redacción se hará en cómputo de seis semanas y el resto de las secciones con la redistribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Se mantendrá la jornada de 40 horas para las personas con dedicación especial y libre disposición.

Las personas de redacción con libre disposición podrán tener un horario variable que incluya la jornada partida, sin que conlleve retribución alguna.

**Artículo 29. Control de horarios.**

A los efectos de control para determinar la jornada de trabajo en cómputo anual, la jornada efectivamente realizada por cada persona trabajadora se registrará según el sistema de control implantado por la Dirección de la Empresa.

1. Con el fin de prever la realización de las tareas de la persona trabajadora que se encuentre enferma o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor brevedad posible, al menos con dos horas de antelación a la hora de entrada reglamentaria al mismo.

2. Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán consideradas como tales de conformidad con las normas en vigor.

3. Todas las ausencias establecidas en el art. 44 del presente convenio colectivo y justificadas, se registrarán como si hubiesen sido trabajadas.

4. Si la ausencia justificada es superior a un día laborable, se asimilará a la jornada o jornadas normales realizadas por la sección que corresponda, con excepción del tiempo diario que exceda al del horario básico ordinario.

5. Cuando una persona trabajadora haya desarrollado al completo su jornada en cómputo anual, las ausencias justificadas serán registradas como tiempo extraordinario.

6. Cuando se produzcan ausencias injustificadas, con independencia de la sanción que corresponda, la empresa descontará el salario correspondiente. Igualmente, se le descontará el salario si, a pesar de estar justificadas, no están incluidas dentro del art. 45 del convenio colectivo.

7. La jornada se computará por años naturales no pudiéndose compensar el tiempo de trabajo en un año con el del siguiente, salvo lo previsto en los artículos 30 y 31 del convenio colectivo, referidos a la compensación en descanso de horas extras y festivos.

#### Artículo 30. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 26 del presente convenio. En caso de realización de horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar estas en la cuantía que tenga fijada la hora ordinaria de trabajo o bien compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si en un plazo de cuatro meses, no computándose el período de vacaciones, la empresa no hubiese facilitado al trabajador la compensación, se abonarán.

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras podrán programar la compensación en un plazo superior a los 4 meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el/la trabajador/a.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria, dentro de los límites del apartado 2 del presente artículo.

#### Artículo 31. Trabajos en días festivos.

Los trabajos en días festivos nacionales, autonómicos y locales se compensarán con dos días de descanso o se cobrarán, a criterio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con las necesidades de cada sección. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

Para las secciones de Redacción, Talleres y Cierre se entiende por jornada, a efectos de compensación de los días festivos, la que se realice para el periódico del día siguiente al festivo.

El número de horas a trabajar en un festivo será igual al número de horas de un día normal de trabajo.

Las normas reguladoras del régimen de descansos compensatorios de días festivos trabajados serán las siguientes:

No se computarán las fiestas que no hayan sido trabajadas, en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la Empresa podrá autorizar y organizar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

La compensación con descanso será cambiada por abono en metálico en caso de jubilación, fallecimiento o cese. También se deberá abonar en el caso de que transcurridos cuatro meses desde el trabajo en festivo, la empresa no hubiese facilitado al trabajador/a el descanso compensatorio.

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras podrán programar la compensación en un plazo superior a los cuatro meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el/la trabajador/a.

#### Artículo 32. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales consecutivos al año, que podrán ser repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio de cada sección. Se compensarán los festivos que caigan en vacaciones con un día más de descanso por cada festivo. En aquellos casos en que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano. Por razones organizativas o de producción, la empresa podrá fraccionarlas en períodos de 15 días. Su organización será llevada a cabo siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará cada año y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las personas que por necesidades de trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 228,38 euros de compensación económica. Si el disfrute se hace fuera de los meses de julio, agosto o septiembre y se fracciona en períodos de 15 días, el importe será de 120,20 euros por cada período.

En períodos inferiores a 15 días no se abonará importe alguno.

Las personas trabajadoras, siempre que sea posible se cogerán semanas naturales completas. En caso de que sea inferior a 7 días, los descansos serán la parte devengada por el tiempo trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### Mejoras sociales

#### Artículo 33. Incapacidad temporal.

A las personas enfermas o accidentadas se les abonará el complemento necesario para que, durante el período de incapacidad temporal continúe percibiendo su retribución fija desde el primer día de la enfermedad y hasta el tope de los 18 meses.

Durante el transcurso de la IT se actualizará el complemento para que siga percibiendo la misma retribución fija que si estuviese en activo.

Las bajas por enfermedad inferiores a tres días, que no den lugar a baja por IT serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.

Es obligación de todas las personas trabajadoras el comunicarlo vía telefónica a la persona responsable de turno en el momento de producirse una situación de incapacidad temporal y la presentación del parte correspondiente. Igualmente se tendrá que comunicar vía telefónica el alta.

El incumplimiento de este punto dará lugar a la no percepción de este complemento.

Las mejoras sociales previstas en el presente artículo podrán ser retiradas por la Dirección, de acuerdo con el informe del Servicio de Vigilancia de la Salud y el Médico de la Empresa, previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social e independientemente de la presentación del volante del médico de la Seguridad Social o documento equivalente, así como a la vista del número de períodos de ausencia al trabajo habidos por enfermedad, cuando se estimen que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, aunque se presente parte de la Seguridad Social, sin que esta medida represente necesariamente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si la persona interesada no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

Artículo 34. Baja por IT en período de vacaciones.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Prestación por maternidad y paternidad.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente. Al igual que en la incapacidad temporal, se le abonará el complemento necesario para que perciba los mismos conceptos que en la IT.

Artículo 36. Capacidad disminuida.

Se entiende por persona trabajadora con capacidad disminuida aquella que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas y que le ocasiona una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal en su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma y se le haya declarado en situación de invalidez permanente parcial. Dicha persona tiene derecho a su reincorporación en la empresa en las siguientes condiciones:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal de la persona en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, la Dirección de la Empresa debe reincorporarlo al mismo puesto, o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo.

2. En el supuesto de que la Dirección de la Empresa acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar a la persona en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, de acuerdo con lo siguiente:

a) Si la persona a 31.12.94 tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa, conservará la categoría y, de no continuar con el régimen de dedicación y/o nocturnidad, la cantidad resultante por estos conceptos pasará a plus a título personal.

b) Si la persona a 31.12.94 tiene menos de 10 años de antigüedad en la empresa, será reclasificada en su nueva categoría laboral y todas las diferencias que, en el momento del cambio se produzcan, entre su anterior y nueva situación, pasará a Plus a Título Personal Deducible.

En ambos casos, la persona trabajadora afectada estará obligada a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo.

No serán de aplicación los supuestos a) y b) para los trabajadores contratados a partir de 1.1.95.

3. Las personas que han sido declaradas en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobran su total capacidad para su profesión habitual, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viene ocupando es de categoría inferior y siempre que no hayan transcurrido más de tres años en dicha situación, y no esté cubierto.

4. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa, y a la representación legal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

#### Artículo 37. Ayuda por hijos disminuidos.

Las personas con hijos/as disminuidos físicos o psíquicos percibirán una ayuda por un importe de 156,26 euros mensuales por hijo/a. En ausencia de los padres, esta ayuda podrá ser extensiva a la persona trabajadora con hermanos disminuidos, siempre que convivan y dependan de él/ella. La Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa, estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

#### Artículo 38. Préstamos.

Con el fin de poder ayudar a las personas en los supuestos de adquisición de viviendas, vehículos u ordenadores, se constituye un fondo con un montante de 52.000 € para los mismos, que queda establecido de la siguiente forma:

a) Vivienda: Fondo de 24.341 euros, con un máximo de 8.113,66 euros por préstamo concedido.

b) Vehículos: Fondo de 17.880,11 euros, con un máximo de 2.554,30 euros por préstamo concedido.

c) Ordenadores: Fondo de 9.778,89 euros, con un máximo de 800 euros por préstamo concedido.

La amortización de estos préstamos se efectuará por la persona trabajadora mediante el reintegro del 15% de su retribución mensual neta, no incluyendo las pagas extraordinarias.

La disponibilidad de cada uno de los fondos se podrá destinar a becas de estudio.

La concesión de los tipos de ayudas a reintegrar está supeditada a las posibilidades de tesorería de la empresa.

Estos préstamos los solicitará la persona trabajadora al Comité de Empresa, quien trasladará la petición, según su criterio, a la Dirección de la Empresa.

Los préstamos vivienda sólo se podrán disfrutar una sola vez durante la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, a excepción de aquellas personas trabajadoras que sean trasladadas a otra provincia, para los de adquisición de vehículos deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos ocho años y para la adquisición de ordenadores deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos seis años.

Será requisito indispensable para la concesión de estas ayudas el informe favorable por escrito del Comité de Empresa.

#### Artículo 39. Asistencia a familiares por fallecimiento.

Los herederos legales de la persona trabajadora que en el momento del fallecimiento esté en activo, o en situación de Incapacidad Temporal, durante los dieciocho primeros meses de la misma, percibirán una cantidad equivalente a tres mensualidades de retribución sin incremento de paga extra trimestral. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

#### Artículo 40. Seguro colectivo de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida para las personas trabajadoras con contrato indefinido que resulten afectos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento de 10.818,21 euros. Este importe será de 21.035,42 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente.

**Artículo 41. Asistencia jurídica.**

Si una persona trabajadora fuese detenida o demandada en el ejercicio legítimo y lícito de su actuación profesional para Corporación de Medios de Andalucía, S.A., la empresa le proporcionará la asistencia jurídica que precise, y abonará la fianza o depósito que provisionalmente pueda fijar la autoridad judicial, así como la percepción de sus normales retribuciones, mientras dure, en su caso, la prisión provisional y hasta que sea firme la sentencia.

**Artículo 42. Planes de igualdad. Igualdad de Oportunidades. Acoso Sexual y Laboral.**

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

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

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

Dentro de las medidas de actuación pactadas en el Plan de Igualdad se establece la aprobación de un Protocolo contra el acoso sexual y acoso moral o psicológico. A través del citado Protocolo, que se ha firmado en septiembre de 2021, se crea un procedimiento de prevención, detección y actuación ante situaciones definidas como acoso tanto moral y sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

**Artículo 43. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.**

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

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

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

- A ser trasladada a otro centro de trabajo. Se reconoce a la personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas personas las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro (artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

- A suspender su contrato de trabajo. Se permite a las personas víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean

obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

#### Artículo 44. Jubilación.

Se estará a lo previsto en las disposiciones normativas que regulen la jubilación.

En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que la persona trabajadora alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, vigente cada año, siempre y cuando cumpla los demás requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Permisos, ausencias, sanciones

#### Artículo 45. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho con demostración fehaciente mediante inscripción en el Registro correspondiente. Si la ceremonia coincidiera con un festivo, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente al de la celebración.

b) Por nacimiento de hijo/a tres días naturales. Si el parto se produce fuera de la provincia de residencia será de 5 días.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, primera comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración.

d) En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos hijos, nietos, cónyuge o hermanos, 4 días naturales, ampliables a seis cuando la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia de residencia. Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el/la trabajador/a conviva de forma marital y estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

e) En el caso de fallecimiento de hijos políticos, o hermanos políticos, 2 días naturales, ampliables a 4 cuando la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia de residencia. Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el/la trabajador/a conviva de forma marital y estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

f) En caso de enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge, se concederán tres días, ampliándose a cinco cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia.

g) En caso de enfermedad grave de padres políticos, hijos políticos y de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando la persona trabajadora, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de residencia, el plazo será de cuatro días.



Se considerarán enfermedades graves a estos efectos aquellas intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y que se prevea, por parte del facultativo, la existencia de un riesgo para la vida del familiar.

En todos los casos relacionados anteriormente se entiende que son días naturales y en el momento que ocurren los hechos.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 de art. 46 del E.T.

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

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados, la Dirección podrá otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección el derecho de abonar o no los salarios.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar en caso de necesidad justificada permiso sin sueldo por un plazo no superior a un mes, con suspensión del contrato de trabajo y sin cotización a la seguridad social por el tiempo solicitado, reservándose la Dirección de la Empresa la autorización o no de dicho permiso en función de la organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retribuido o no.

Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

- Si las necesidades del trabajo lo permiten.
- Si deberá o no ser retribuido.
- Forma de sustitución.
- Motivos del permiso.
- Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

#### Artículo 46. Sanciones.

El régimen disciplinario, con independencia de las sanciones de índole penal o administrativo externas, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A petición del Comité y cuando la gravedad de la falta lo requiera en las consideradas muy graves, la empresa suspenderá la sanción por un período de cinco días para reconsiderar la sanción y valorar las alegaciones que en defensa de la persona trabajadora sancionada pudiese hacer el propio Comité, el interesado, o persona que lo represente.

Faltas y sus clases. Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en:

- Leve.
- Grave
- Muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los apartados siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, que serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

1. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

- a) 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 período de un mes, continuadas o no, serán consideradas graves.
- b) No cursar en tiempo oportuno el aviso o la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aun 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 «grave» o «muy grave», según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- i) No comunicar la ausencia al trabajo por motivos justificados.

2. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, continuadas o no. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Falsear la hora de entrada o salida del trabajo.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.
- f) La imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas preventivas de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».
- g) Las discusiones con compañeros o terceros ajenos a la empresa, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
- h) La reincidencia en tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- i) Incurrir reiteradamente en erratas u omisiones, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.
- j) La continuada y habitual falta de limpieza e inadecuada presentación de todo aquel personal que tenga relación con el público y que pueda incidir en la imagen de la empresa, además de para aquellos casos en los que se produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- k) Cualquier falta de confidencialidad o uso indebido de la información reservada a la Dirección de la Empresa, así como la información reservada para su publicación.
- l) La sustracción de material que aún con escaso valor económico, sea propiedad de la empresa.
- m) Utilizar diskettes o programas de uso particular en los ordenadores de la Empresa, sin la autorización de la Dirección.
- n) El empleo habitual de expresiones que hieran el sentimiento o condición religioso, ético, social, etc.
- ñ) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y normas fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.
- o) El acoso sexual.

3. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) 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; trabajar para otra sociedad, concurriendo en competencia desleal, salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

b) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo, o abuso de confianza. 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.

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

d) No solicitar la suspensión del contrato, justificando la privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

e) La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta en la ejecución de su trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

g) Revelar a personas de la empresa o ajenas a la misma datos de reserva obligada, o que suponga a la competencia una mejora competitiva.

h) Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la Empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.

i) Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o subordinados que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) El originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

n) Abuso de autoridad de un superior con evidente perjuicio de un inferior o con transgresión de un precepto legal.

ñ) La participación voluntaria en huelga ilegal, así como la colaboración en la organización de la misma.

o) La reincidencia en dos faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta.

p) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito o amonestación verbal.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

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

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones que les fueran impuestas.

Todas las ausencias injustificadas al trabajo, tanto si constituyen falta leve, grave o muy grave, e incluso aunque no fuesen sancionadas, llevarán consigo la pérdida de retribución del tiempo de ausencia.

Para que la empresa pueda sancionar por falta grave o muy grave a un representante del personal, o que lo haya sido durante el año natural anterior, será necesario la apertura y seguimiento de expediente contradictorio.

La prescripción será conforme al artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

No será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

## CAPÍTULO NOVENO

### Contrataciones, información y ceses

Artículo 47. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación.

1. Para las plazas vacantes y ascensos de las categorías sujetas a convenio, la Empresa lo anunciará a la plantilla, por medio de la intranet, para que quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto.

2. Cualquiera que sea el método de designación o selección, en igualdad de condiciones, conocimiento y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza el personal que preste sus servicios en la empresa y los hijos o hermanos de las personas de plantilla.

Artículo 48. Contratación.

La contratación será al amparo de la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

Artículo 50. Período de prueba.

Para todas las personas fijas de nuevo ingreso, se establece un período de prueba de dos años.

Para los contratos de duración determinada, se establece como período prueba la duración máxima legalmente establecida de dicho contrato.

Durante el período de prueba las personas tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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.

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

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

Artículo 51. Cese voluntario.

Las personas que deseen voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a la parte proporcional de la paga extra trimestral, del pago de las vacaciones no disfrutadas, así como de las horas extras y festividades no compensadas que en ese momento estén devengadas.

## CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 52. Seguridad y Salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

**ANEXO I****PACTO NORMATIVO INDEMNIZATORIO DE MODIFICACIÓN DE LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESCANSO SEMANAL**

En el «Plus Salarial a Título Personal» se ha incluido la media de 26 domingos para todas las personas que a 31.12.94 están cobrando la compensación por trabajo en domingo (indemnización simplificación nómina e indemnización salida lunes). La parte de este plus equivalente a 26 domingos de media (215,70 euros, y los sucesivos incrementos que se pacten en cada convenio colectivo) no podrá ser disminuida o congelada por ascenso de categoría, turno nocturno o régimen de dedicación, y se reconoce como derecho adquirido para las personas trabajadoras relacionados en el pacto normativo indemnizatorio de la modificación de las condiciones de trabajo por su renuncia al derecho de descanso dominical y pasar a descanso semanal, ya reconocido en los convenios colectivos de 1992-1994; 95-97; 98-2000, 2001-2004, 2005-2009.

En el Anexo del Convenio Colectivo 2019-2020 se incluye como anexo la relación nominativa de personas que a 31.12.94 están cobrando esta indemnización.

Igualmente, para aquellas personas que a 31.12.94 estén cobrando la compensación por trabajo en domingo (indemnización simplificación nómina e indemnización salida lunes) y que por las características de determinadas secciones trabajen una media de 35 domingos al año, se establece un plus de sección equivalente al importe de nueve domingos con el valor de los que supera los 26 domingos. Este plus se cobrará por una sola vez a final de año, una vez se compute la media de domingos trabajados.

Las secciones adscritas a este plus son: Deportes, edición, centralita, reproducción, rotativa y cierre.

Si una persona cambia de sección y deja de trabajar la media de 35 domingos, le desaparecerá este plus de sección.

Las personas de administración y si por razones de trabajo tuviesen que trabajar en domingo o festivo percibirán, a título indemnizatorio, la cantidad que están percibiendo en el año 2009, incrementada en los mismos porcentajes que el presente convenio.

**ANEXO II****CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN  
DEL CONVENIO COLECTIVO**

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

**ANEXO III****DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Primera. Las personas que, a continuación se relacionan, tienen una jornada de 36 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y 1616 horas anuales. Se le respetará «ad personam» como condición más beneficiosa.

A continuación se indica el horario para el personal con 36 horas.

Igualmente, se relacionan las personas que tiene una jornada de 40 horas con el plus de dedicación especial y dedicación especial jornada partida. Se le respetará «ad personam» como condición más beneficiosa.

00258199

Segunda. Las personas que estén percibiendo a título personal el complemento de dedicación especial o dedicación especial jornada partida por la jornada de 40 horas semanales (1.796 horas anuales), se le incluirá en el complemento personal la diferencia con el complemento de dedicación especial aprobado en este convenio y su abono se mantendrá mientras permanezca la causa por la que individualmente se le reconoció tal concepto.

Al tener carácter de condición personal, no se podrá cambiar por acuerdo o pacto colectivo.

Tercera. Plus de festivo consolidado.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio percibiesen un plus de festivo superior al establecido en las tablas salariales adjuntas, a final de año y por cada festivo trabajado, se le abonará como complemento consolidado la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

Cuarta. Plus de domingo consolidado.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio percibiesen un plus de domingo superior al establecido en las tablas salariales adjuntas, cada mes y por cada domingo trabajado, se le abonará como complemento consolidado la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

Quinta. Derecho a la negociación individual (fuera de Convenio).

Se reconoce el derecho individual de las personas trabajadoras para negociar y formalizar con la empresa acuerdos de carácter personal que, en su conjunto, supongan una mejora de las condiciones reconocidas en el presente convenio colectivo.

Sexta. Garantía. Compromiso de mantenimiento del empleo.

La empresa se compromete a no hacer despidos objetivos individuales o colectivos durante los años 2021 y 2022. En caso de incumplimiento se compromete a abonar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 20 mensualidades.

El salario regulador a efectos indemnizatorios será el salario al 100%, sin la aplicación del ajuste salarial acordado.

Séptima. Si cualquiera de los años 2021 y 2022, por los resultados de la empresa, no se produce incremento salarial alguno, se compensará con un día de descanso, tomando como referencia el 15 de septiembre y ello sin perjuicio de la entrada en vigor de las nuevas tablas salariales a partir del 1 de enero de 2022.

Adicionalmente, las personas trabajadoras con sueldos brutos anuales totales superiores a 23.000 €, que se verán afectados por el ajuste salarial previsto en la disposición transitoria octava, tendrán 1 día adicional de asuntos propios durante los años 2021 y 2022.

Octava. Plan de Ajuste Temporal.

Con el objeto de garantizar la viabilidad y estabilidad de la Empresa durante los años 2021 y 2022, las personas trabajadoras con sueldos brutos anuales superiores a 23.000 € tendrán el siguiente ajuste salarial:

- Año 2021: 6,25% sobre los salarios brutos anuales.
- Año 2022: 6,5% sobre los salarios brutos anuales.

El ajuste salarial se calculará aplicando el % sobre el importe de los siguientes conceptos salariales:

- Complemento Personal.
- Compl. Puesto Trabajo.

- Nocturnidad Esporádica.
- Nocturnidad Fija.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus Disponib. Horaria.
- Plus Dom. Consolid. Ideal.
- Plus Dominical.
- Plus Libre Disposición.
- Plus Producción Propia.
- Plus Titulo Per. Deduc.
- Plus Titulo Personal.
- Retribución Fija.
- Sueldo Convenio.

Los conceptos salariales indicados seguirán cobrándose al 100%, aplicándose el descuento salarial en las nóminas, a través de un concepto que se denominará «Reducción Salarial» e irá en el apartado de deducciones junto con la Seguridad Social a cargo del trabajador y la retención a cuenta del IRPF.

El ajuste salarial no se acumula de año en año. Es decir, en 2021 se calculará el 6,25% sobre el 100% del salario bruto anual total del 2021 y en 2022 se calculará el 6,5% sobre el 100% del salario bruto anual total del 2022.

Para el ajuste salarial del año 2022 se dará flexibilidad a las personas para que, una vez determinado el importe del ajuste anual, ellas decidan cómo aplicarlo en las nóminas (descuento en las nóminas ordinarias, en las pagas extras...).

El 1 de enero de 2023 los salarios brutos anuales volverán al 100%.

Las personas con sueldos brutos anuales totales inferiores a 23.000 € no quedarán sujetos a ajuste salarial alguno y continuarán cobrando su salario al 100%.

Asimismo, ningún trabajador/a quedará por debajo de 23.000 € brutos anuales tras la aplicación del ajuste salarial. Por tanto, aquellas personas a los que, tras la aplicación del ajuste salarial, les quede un salario bruto anual inferior a 23.000 €, tendrán un ajuste salarial inferior hasta quedarse en 23.000 €.

## ANEXO IV

HORARIO ORDINARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS QUE MANTIENEN 36 HORAS SEMANALES O 40 HORAS CON DEDICACIONES (COMO CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA)

Depto.	Mañana 36 horas	Mañana de 40 horas	Tarde 36 horas	Tarde de 40 horas	Noche 36 horas	Noche de 40 horas
Redacción*Atarea	12 a 14	12 a 14	14 a 21,20 16 a 23,20 16,40 a 22 17 a 22,20 17 a 24,20	13 a 21 14 a 22 15 a 23 16 a 24	18 a 1,20 19 a 2,20 20 a 3,20	18 a 2 19 a 3
Admón.		9 a 14		17 a 20		
Publicidad				14 a 22		
Reproducción					18 a 1,20 19 a 2,20 20 a 3,20	17 a 1 18 a 2 19 a 3 20 a 4 21 a 5
Rotativa					21 a 4,20 22 a 5,20 23 a 6,20 24 a 7,20	21 a 5 22 a 6 23 a 7 24 a 8
Cierre					21 a 4,20 22 a 5,20 23 a 6,20 24 a 7,20	21 a 5 22 a 6 23 a 7 24 a 8
Mant.º	8 a 15,20	6 a 14	15 a 22,20	14 a 22 16 a 24	21 a 4,20 22 a 5,20 23 a 6,20 24 a 7,20	21 a 5 22 a 6



## ANEXO V

## TABLA SALARIAL VIGENTE HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2021

CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.A.									
TABLA SALARIAL 2016-2021									
Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección (LD)	(GR2_N1)	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
		(GR2_N2)	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
		(GR2_N3)	N3		37.093,70	2.179,25	185,47	343,62	120
3	Redactores/as	(GR3_N1)	N1	2	15.974,00	938,47	79,87	151,04	65
		(GR3_N2)	N2	2	16.474,00	967,85	82,37	174,08	70
		(GR3_N3)	N3	3	19.037,00	1.118,42	95,18	184,32	75
		(GR3_N4)	N4	2	22.000,00	1.292,50	110,00	204,80	80
		(GR3_N5)	N5	1	24.000,00	1.410,00	120,00	219,00	90
		(GR3_N6)	N6		25.300,00	1.486,38	126,50	235,03	95
		(GR3_N7)	Redactor LD N7		29.300,44	1.721,40	146,50	266,40	110
2	Jefe/a Sección (LD)	(GR2_N1)	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
		(GR2_N2)	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
4	T.Admón. Of. 1ª	(GR4_N1)	N1	3	21.666,69	1.272,92	108,33	204,80	80
		(GR4_N2)	N2		22.387,00	1.315,24	111,94	229,42	90
		(GR4_N3)	N3 (LD)		27.142,06	1.594,60	135,71	249,98	100
5	Espta Admón / Of.2º Admón	(GR5_N1)	N1		19.037,00	1.118,42	95,19	184,32	75
		(GR5_N2)	N2 LD		21.000,00	1.233,75	105,00	184,32	80
6	Of. 3º Admón/Publ	(GR6)			17.000,00	998,75	85,00	164,90	70
7	Espta. Aux.Ad/Publ	(GR7)			15.257,60	896,38	76,29	148,48	70

## ANEXO VI

## TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022

CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.A.									
TABLA SALARIAL APLICABLE A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2022									
Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección (LD)	(GR2_N1)	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
		(GR2_N2)	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
		(GR2_N3)	N3		37.093,70	2.179,25	185,47	343,62	120
3	Redactores/as	(GR3_N1)	N1	2	16.500,00	969,38	82,50	150,25	65
		(GR3_N2)	N2	1	18.000,00	1.057,50	90,00	163,91	70
		(GR3_N3)	N3	1	21.000,00	1.233,75	105,00	191,23	75
		(GR3_N4)	N4	1	23.000,00	1.351,25	115,00	209,44	80
		(GR3_N5)	N5	1	25.000,00	1.468,75	125,00	227,66	90
		(GR3_N6)	N6	1	26.000,00	1.527,50	130,00	236,76	97
		(GR3_N7)	N7		27.500,00	1.615,63	137,50	250,42	100
		(GR3_N8)	Redactor N8 (LD)	LD		29.300,44	1.721,40	146,50	266,40
2	Jefe/a Sección (LD)	(GR2_N1)	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
		(GR2_N2)	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
4	T.Admón. Of. 1ª	(GR4_N1)	N1	1	22.000,00	1.293,75	108,33	200,53	80
		(GR4_N2)	N2	2	23.500,00	1.380,63	117,50	214,00	90
		(GR4_N3)	N3		25.000,00	1.468,75	125,00	227,66	95
		(GR4_N4)	N4 (LD)	LD		27.142,06	1.594,60	135,71	249,98
5	Espta Admón /Of.2º	(GR5_N1)	N1	1	19.037,00	1.118,42	95,19	184,32	75
		(GR5_N2)	N2	2	20.000,00	1.175,00	100,00	184,32	75
	Admón	(GR5_N3)	N3		21.000,00	1.233,75	105,00	184,32	80
6	Of. 3ª	(GR6_N1)	N1	2	17.000,00	998,75	85,00	164,90	70
	Admón/Publ	(GR6_N2)	N2		18.000,00	1.057,50	90,00	174,49	72
7	Espta.	(GR7)			16.500,00	969,38	82,50	150,25	70

Las nuevas tablas salariales sustituirán a las tablas del vigente convenio colectivo a partir del 1 de enero de 2022 y se mantendrán plenamente eficaces más allá de la vigencia del presente Convenio (a partir del 1 de enero de 2023), en tanto en cuanto las partes no acuerden su modificación.

El 1 de enero de 2022 se determinará el Nivel Salarial aplicable en las nuevas tablas salariales, según la antigüedad que tenga cada persona trabajadora de Ideal a esa fecha. De este modo, los años trabajados en Ideal hasta esa fecha y según las tablas que han estado vigentes hasta 31 de diciembre de 2021 se tendrán en cuenta para determinar el nuevo Nivel salarial aplicable. A tal efecto, se cogerán los años de antigüedad de la nómina a 1 de enero de 2022 y se determinará el nivel que corresponde según las nuevas tablas.

La Empresa informará a las personas trabajadoras de la adaptación a las nuevas tablas salariales a partir de 1 de enero de 2022.

## CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES

Se modifica para adecuarse a los dictados del artículo 8 y la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Corporación de Medios de Andalucía, S.A., serán clasificadas por medio de grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación dentro de sus áreas funcionales.

00258199

La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen. Las personas en función del puesto de trabajo serán adscritas a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

### ÁREAS DE ACTIVIDAD

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

#### Área de Gestión:

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y dan soporte al resto de áreas de la misma. Así como labores de producción y administración de publicidad.

#### Área Redacción:

Se integran dentro de esta área de actividad las personas profesionales que realizan los contenidos y productos informativos en todos los formatos que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos que desarrolle o comercialice la empresa, conforme al Código Deontológico de Corporación de Medios de Andalucía, S.A., y el Documento sobre Planteamiento Informativo y la Línea Editorial.

#### Área Técnica:

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

### GRUPOS PROFESIONALES

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

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

#### Grupo profesional 1.

##### Crterios Generales.

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y/o control de las actividades de las distintas áreas de la empresa.

Las funciones de las personas pertenecientes a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa. Con una remuneración global pactada individualmente y que no sea inferior al grupo 5.

**Formación:**

Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de planificación, supervisión y coordinación de los servicios.

El desarrollo de las tareas de gestión a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

**Grupo Profesional 2.****Criterios Generales:**

Funciones que requieren autonomía y mando, así como conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones de la empresa, partiendo de directrices amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad. Realizan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

**Formación:**

Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

**Ejemplos:**

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades de mandos intermedios elegidos por la dirección de la empresa, que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y ordenación de trabajos editoriales, administrativos y técnicos.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro será potestad de la dirección de la empresa.

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.

**Grupo Profesional 3.****Criterios Generales:**

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Recoge, elabora, edita, selecciona, clasifica y dirige los trabajos de información en los distintos formatos de los productos que desarrolle la empresa. Se incluye aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

**Formación:**

Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

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

- Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte y por cualquier procedimiento técnico o informático.
- Labores de edición de noticias en cualquier soporte (portadistas).

- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

- Labores informáticas complejas.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación positiva realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.

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

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

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

- Nivel 5: Mediante evaluación positiva del Nivel 4. Duración 1 año.

- Nivel 6 : Mediante evaluación positiva del Nivel 5.

El Nivel 7 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

A partir del 1 de enero de 2022 la carrera profesional del Grupo Profesional 3 será la siguiente:

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.

- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1. Duración 1 año.

- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2. Duración 1 año.

- Nivel 4: Mediante evaluación positiva del Nivel 3. Duración 1 año.

- Nivel 5: Mediante evaluación positiva del Nivel 4. Duración 1 año.

- Nivel 6 : Mediante evaluación positiva del Nivel 5. Duración 1 año.

- Nivel 7 : Mediante evaluación positiva del Nivel 6.

El Nivel 8 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación:

Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos:

Labores informáticas que consisten en la impartición de formación localización de averías, mantenimiento de programas, etc.

Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, etc.

Labores técnicas que requieran autonomía y coordinación de trabajadores.

Como carrera profesional, se establecen 3 niveles El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.

- Nivel 1: Nivel Inicial (3 años).

- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1.

- El Nivel 3 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

A partir del 1 de enero de 2022 la carrera profesional del Grupo Profesional 4 será la siguiente:

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.

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

- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2.
- El Nivel 4 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

**Grupo Profesional 5.****Criterios Generales.**

Realización de tareas con cierta iniciativa y responsabilidad.

**Formación:**

Titulación universitaria, diplomatura o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completados con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado superior, si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplo: Tareas de administración y/o secretaría, tareas técnicas con responsabilidad e iniciativa.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación positiva realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.

- Nivel 1: Nivel inicial.

- Nivel 2: (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

A partir del 1 de enero de 2022 la carrera profesional del Grupo Profesional 5 será la siguiente:

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.

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

- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2.

**Grupo profesional 6.****Criterios Generales:**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

**Formación:**

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

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

- Tareas de transporte y elevadoras, almacén de materias primas.

- Tareas de empaquetado, contado ejemplares, etiquetado.

- Tareas de administración y/o publicidad (creatividad de anuncios de publicidad).

A partir del 1 de enero de 2022 la carrera profesional del Grupo Profesional 6 será la siguiente:

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.

- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1.

**Grupo profesional 7.****Criterios Generales:**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones concretas y claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren esfuerzo o atención.

**Formación:**

Conocimientos equivalentes a Técnico Medio.

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

- Tareas sencillas de administración y/o publicidad y tareas de apoyo en la sección técnica.