



Boletín Oficial de la Provincia de Málaga

Número 162 Lunes, 26 de agosto de 2019. Este número consta de suplemento Página 1

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Convenio colectivo de la empresa Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada	2
Convenio colectivo de la empresa Prensa Malagueña, Sociedad Anónima	26

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADOS DE 1.ª INSTANCIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 1 DE FUENGIROLA

Notificación de sentencia 150/19	50
--	----

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 3 DE FUENGIROLA

Notificación de sentencia, procedimiento 1050/17.	51
---	----

JUZGADOS DE LO SOCIAL

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 8 DE MÁLAGA

Notificación de resolución, ejecución 131/19.	52
---	----





ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA,
CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0062/2019.

Fecha: 1 de agosto de 2019.

Código: 29104112012019.

Visto el texto del convenio colectivo, firmado por acuerdo de fecha 23 de febrero de 2019, de la empresa Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON 29/01/0062/2019, y código de convenio colectivo 29104112012019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, y notificación a la comisión negociadora.

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

Málaga, 7 de agosto de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PROMOCIONES Y GRÚAS RAMFRAN, SOCIEDAD LIMITADA

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación a la empresa Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada, y los trabajadores que le presten servicios en régimen laboral. Al ser un convenio de empresa, este tendrá prioridad aplicativa respecto de los convenios colectivos de ámbito superior, ya sea este sectorial, estatal, autonómico, o provincial, y su aplicación queda limitada al ámbito de actividad de la misma, constituido por su objeto social, tanto actual como el que pudiera establecerse en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada, sometidos a régimen laboral común, independientemente de la modalidad de contratación a la que se encuentren sujetos.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene la empresa Promociones y Grúas Ramfran, Sociedad Limitada, repartidos por toda la provincia de Málaga, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia, y se renovará automáticamente por otros cuatro años si no hay denuncia, y así sucesivamente.

Artículo 5. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en el 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.

Artículo 6. *Revisión salarial automática*

Para los años posteriores a 2019, se procederá a la aplicación automática de una subida fija del 1,2 %, de todos los conceptos económicos contemplados en las tablas salariales del presente convenio, la cual tendrá efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, y servirá como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

Artículo 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que pudieran establecerse, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, y que mejoren las condiciones de este, serán compensables y absorbibles en su totalidad por convenios posteriores. La compensación y/o absorción se llevará a efecto en la forma determinada legalmente.

Artículo 9. *Equilibrio interno del convenio*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negocia-

doras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 10. *Cláusula de descuelgue*

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de este convenio colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal-autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 11. *Comisión paritaria*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por los representantes de los trabajadores y de la empresa, firmantes del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, los miembros de la representación de la empresa y de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo*Artículo 12. Organización del trabajo*

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue. Y tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores podrán asumir funciones de orientación, así como dirigir propuestas y emitir informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Trabajos por tarea a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos

Estos sistemas se caracterizan por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de quince días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo*Artículo 14. Jornada*

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.738 horas, de efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las catorce fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será de trabajo efectivo en cada año.



2. El régimen de trabajo será de cinco días y medio a la semana, con un día y medio de descanso semanal, pudiendo ser consecutivos o alternos; este régimen de trabajo comprenderá los doce meses del año, pudiendo decidirse por la empresa el establecimiento de jornadas especiales vinculadas al calendario laboral preexistente.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas, y semanal de cuarenta horas por periodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a diez. En caso de trabajos determinados que impliquen una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de aplicación para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiriese.

3. Se pacta expresamente la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, y hasta el límite que se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos), y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de al menos quince minutos consecutivos.

Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal equivalente al de los demás trabajadores.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

7. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 15. *Calendario laboral*

La empresa elaborará el calendario laboral anual que le corresponda para la provincia o municipio donde proceda.

Artículo 16. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de cuarenta horas semanales en cómputo anual. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad de construcción, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 17. *Recuperación de horas no trabajadas*

El setenta y cinco por cien de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas electivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Artículo 18. *Inclémencia del tiempo*

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclémencia del tiempo requerirán la participación de los representantes de los trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclémencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de dos días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclémencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a inclémcias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 91.1.c), del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016. El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclémencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

Artículo 19. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Artículo 20. *Permisos retribuidos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Trabajos nocturnos*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 10% del salario base de su categoría.

Artículo 22. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que por las especiales características del sector y circunstancias de la empresa, esta podrá exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello y en estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 75% más del salario base.

Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

En caso de desacuerdo, el trabajador elegirá cuándo lo disfruta en los periodos de menor ocupación según el periodo de menor facturación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador se considerarán disfrutados, y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como disfrutado.

Artículo 23. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el seguido grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 24. Movilidad geográfica

1. LUGAR DE TRABAJO. La dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia de entre los centros que tenga la empresa abiertos, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 25. Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional del personal

Artículo 26. Grupos profesionales

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

NIVEL PROFESIONAL 0

CRITERIOS GENERALES. Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

FORMACIÓN. Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Vigilante, almacenero, peón ordinario, limpiador, oficial 2.^a oficio inicial, aprendiz.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL I

CRITERIOS GENERALES. Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado medio de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención y que pese a no necesitar de formación específica, si que requieren conocimientos previos en la materia. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

FORMACIÓN. Conocimientos a nivel básico. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón especializado, ayudante.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL II

CRITERIOS GENERALES. Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenida, generalmente a través de una mínima experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

FORMACIÓN. Graduado escolar, ESO, formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen, por ejemplo, las siguientes categorías profesionales:

Auxiliar administrativo, oficial 2.^a de oficio, capataz, conductor, oficial 2.^a oficio experto.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL III

CRITERIOS GENERALES. El personal adscrito a este grupo profesional incluye a trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Realizan tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

FORMACIÓN. Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia en el oficio o profesión.

En este grupo profesional se incluyen, por ejemplo, las siguientes categorías profesionales:

Maquinista, Gruista, oficial 1.^a de administración, oficial 1.^a de informática, oficial 1.^a de oficio, técnico de organización de 1.^a, delineante.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL IV

CRITERIOS GENERALES. En este grupo profesional se incluye los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación de clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa.

Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

FORMACIÓN. BUP, EGB, ESO, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función, y con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en el trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen, por ejemplo, las siguientes categorías profesionales:

Encargado de obra, jefe de departamento, personal directivo, titulado medio, titulado superior, encargado general.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 27. *Retribuciones*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio serán las estipuladas en las tablas anexas.

1.1.a) SALARIO BASE. Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Las dos gratificaciones extraordinarias de diciembre y julio se pagarán a razón de lo establecido en la tablas salariales, anexo I, en la cuantía establecida para cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. La cuantía de ambas pagas podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

1.1.c) PLUS SALARIAL considerando incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

1.1.d) PLUS EXTRA SALARIAL. Se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte o recorrido, herramientas y ropa de trabajo (en el caso en que se den efectivamente tal y como se establecen en el presente convenio).

1.1.e) MEJORAS VOLUNTARIAS. Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.

Artículo 28. *Complemento de actividad*

Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de actividad fijo para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en el anexo I; este complemento salarial se percibirá por día efectivamente trabajado, entendiéndose que la cantidad establecida en el anexo I para dicho complemento es fija para cada uno de los meses, debiéndose descontar de esta, los días que efectivamente no se trabajen, a razón de prorratear lo que hubiera correspondido para cada una de las jornadas hábiles del mes que corresponda.

Artículo 29. *Indemnización por finalización de contrato*

De común acuerdo entre trabajadores y empresarios se pacta la posibilidad de prorratear la cuantía que pudiera establecerse en concepto de indemnización por finalización de contrato, en el caso de que pudiese corresponderle y sea este previsible.

Artículo 30. *Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso*

Se establece un plus de un 20% del salario base del convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la «talocha» en la realización de su trabajo. en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones no salariales

Artículo 31. *Plus distancia y transporte*

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del anexo I.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado, entendiéndose que la cuantía recogida en las tablas corresponde a la cantidad a percibir por haber trabajado el total de los días correspondientes a cada mes.

Artículo 32. *Dietas*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazar se fuera de su localidad habitual de trabajo podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios si lo es en el extranjero.
- Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 33. *Desgaste de herramientas*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cincuenta y tres céntimos de euro (0.53 euros) por día efectivamente trabajado.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.^a, los oficiales de 2.^a y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

CAPITULO IX

Empleo y contratación**Artículo 34. Contratación**

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante, y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO. Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS. Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de doce meses dentro de periodo de dieciocho meses.

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS. Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año; o un número de días a la semana, al mes o al año; o un número de semanas al mes o al año; o un número de meses al año, inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

CONTRATO DE INTERINIDAD. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencias previstos en el artículo 23 del presente texto.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose una vez finaliza da dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

CONTRATO DE FORMACIÓN. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean con tratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima de esta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del

correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

CONTRATO EN PRÁCTICAS. Estatuto de los Trabajadores.

I. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
A los efectos de esta modalidad contractual, los títulos de grado máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- c) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.



CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.C) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de

ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 35. *Subcontratación*

En caso de subcontratación por parte de la empresa, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente, y específica ante a lo previsto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, siempre y cuando el objeto de la subcontrata lo sea de la propia actividad de la empresa.

Artículo 36. *Periodo de prueba*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En el supuesto de que la empresa cuente con menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador 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.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 37. *Igualdad y no discriminación*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 38. *Preaviso en caso de extinción del contrato*

Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Treinta días naturales para los jefes, encargados de obra, técnicos, conductores o personal de administración.
- Quince días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un

día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 39. *Finiquitos*

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasadas cuarenta y ocho horas los trabajadores no hayan demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 40. *Jubilación*

En referencia a la jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás normativa establecida al efecto.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Faltas y sanciones*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal. Falta de atención y diligencia con los clientes. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación. El mal uso ocasional de los útiles de trabajo. El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales.

B) Son faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de 30 días.
- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes. La simulación de enfermedad o accidente. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores. No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo. La simulación comprobada de enfermedad o accidente. La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados. Causar accidentes por negligencia o imprudencia. Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. SANCIONES

Las sanciones que las empresas podrán aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional. Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 42. Procedimiento de imposición de sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO XI**Representación de los trabajadores****Artículo 43. De los representantes de los trabajadores en la empresa**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al delegado de personal o, en su caso, el comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Derechos y deberes

La representación legal de los trabajadores de la empresa, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 45. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. **TABLÓN DE ANUNCIOS.** La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tableros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 46. Crédito horario

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 47. Derechos de información

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 48. *Seguridad y salud*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones con tenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 49. *Vestuario*

La empresa facilitará ropa de trabajo adecuada, asimismo será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la comisión paritaria.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Estas cantidades no se considerarán salario a los efectos de indemnización por despido, y cotizarán conforme a lo establecido en la LGSS.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada esta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 51. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30 por 100 de su salario base.

A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.

Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.

Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.

Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la comisión paritaria del convenio.

También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.

Asimismo se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando estos se efectúen a pie de tajo.

Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo este recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.

Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indica dos incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

Artículo 52. *Formación e información*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

CAPÍTULO XIII

Mejoras sociales

Artículo 53. *Seguro colectivo*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 5.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

CAPÍTULO XIV

Formación profesional*Artículo 54. Principios generales*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 55. Objetivos

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 56. Información

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 57. Derecho supletorio

En lo no regulado por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2019

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	837	837	837	130,46	154,66
ALMACENERO	837	837	837	130,46	154,66
PEON ORDINARIO	837	837	837	130,46	154,66
LIMPIADOR	837	837	837	130,46	154,66
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	837	837	837	130,46	154,66
APRENDIZ	837	837	837	130,46	130,46
NIVEL I					154,66
PEÓN ESPECIALIZADO	900	900	900	130,46	154,66
AYUDANTE	900	900	900	130,46	154,66
NIVEL II					
AUX. ADMINISTRATIVO	930	930	930	130,46	154,66
OFICIAL 2.º DE OFICIO	930	930	930	130,46	154,66
CAPATAZ	930	930	930	130,46	154,66
CONDUCTOR	930	930	930	130,46	154,66
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	930	930	930	130,46	154,66



NIVEL III	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
MAQUINISTA	950	950	950	130,46	154,66
GRUÍSTA	950	950	950	130,46	130,46
OFICIAL 1.º ADMINISTRACION	950	950	950	130,46	154,66
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	950	950	950	130,46	154,66
OFICIAL 1.º OFICIO	950	950	950	130,46	154,66
TEC. ORGAN.1.ª	950	950	950	130,46	154,66
DELINEANTE	950	950	950	134,46	154,66
NIVEL IV					
ENCARGADO DE OBRA	989	989	989	130,46	154,66
JEFE DE DEPARTAMENTO	989	989	989	130,46	154,66
PERSONAL DIRECTIVO	989	989	989	130,46	154,66
JEFE 1.º ADMINISTRACION	989	989	989	130,46	154,66
TITULADO MEDIO	989	989	989	130,46	154,66
TITULADO SUPERIOR	989	989	989	130,46	154,66
ENCARGADO GENERAL	989	989	989	130,46	154,66

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2020

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
ALMACENERO	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
PEÓN ORDINARIO	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
LIMPIADOR	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
APRENDIZ	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
NIVEL I					
PEÓN ESPECIALIZADO	910,8	910,8	910,8	132,03	156,52
AYUDANTE	910,8	910,8	910,8	132,03	156,52
NIVEL II					
AUX. ADMINISTRATIVO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
OFICIAL 2.º DE OFICIO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
CAPATAZ	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
CONDUCTOR	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
OFICIAL 2.ª OF. EXPERTO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
NIVEL III					
MAQUINISTA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
GRUISTA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º ADMINISTRACION	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º OFICIO	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
TEC. ORGAN.1.ª	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
DELINEANTE	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52



NIVEL IV	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
ENCARGADO DE OBRA	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
JEFE DE DEPARTAMENTO	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
PERSONAL DIRECTIVO	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
JEFE 1.º ADMINISTRACION	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
TITULADO MEDIO	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
TITULADO SUPERIOR	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52
ENCARGADO GENERAL	1000,87	1000,87	1000,87	132,03	156,52

Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2021

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
ALMACENERO	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
PEÓN ORDINARIO	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
LIMPIADOR	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
APRENDIZ	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
NIVEL I					
PEÓN ESPECIALIZADO	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
AYUDANTE	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
NIVEL II					
AUX. ADMINISTRATIVO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
OFICIAL 2.º DE OFICIO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
CAPATAZ	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
CONDUCTOR	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
NIVEL III					
MAQUINISTA	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
GRUISTA	972,94	972,94	972,94	133,61	158,40
OFICIAL 1.º ADMINISTRACION	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
OFICIAL 1.º OFICIO	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
TEC.ORGAN.1.º	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
DELINEANTE	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
NIVEL IV				133,61	158,40
ENCARGADO DE OBRA	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
JEFE DE DEPARTAMENTO	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
PERSONAL DIRECTIVO	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
JEFE 1.º ADMINISTRACION	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
TITULADO MEDIO	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
TITULADO SUPERIOR	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40
ENCARGADO GENERAL	1012,88	1012,88	1012,88	133,61	158,40

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2022**

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
ALMACENERO	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
PEÓN ORDINARIO	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
LIMPIADOR	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
APRENDIZ	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
NIVEL I					
PEÓN ESPECIALIZADO	932,79	932,79	932,79	135,21	160,30
AYUDANTE	932,79	932,79	932,79	135,21	160,30
	932,79	932,79	932,79		
NIVEL II					
AUX. ADMINISTRATIVO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
OFICIAL 2.º DE OFICIO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
CAPATAZ	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
CONDUCTOR	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
NIVEL III					
MAQUINISTA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
GRUÍSTA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1.º ADMINISTRACION	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1º OFICIO	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
TEC. ORGAN.1.ª	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
DELINEANTE	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
NIVEL IV					
ENCARGADO DE OBRA	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
JEFE DE DEPARTAMENTO	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
PERSONAL DIRECTIVO	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
JEFE 1.º ADMINISTRACION	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
TITULADO MEDIO	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
TITULADO SUPERIOR	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30
ENCARGADO GENERAL	1025,03	1025,03	1025,03	135,21	160,30

5989/2019



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Prensa Malagueña.

Expediente: 29/01/0066/2019.

Fecha: 1 de agosto de 2019.

Código convenio colectivo: 29001812011984.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 5 de febrero de 2019 de la empresa Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON, 29/01/0066/2019 y código de convenio colectivo 29001812011984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) y la subsanación presentada el 29 de mayo de 2019, previamente requerida, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, y notificación a la comisión negociadora.

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

Málaga, 7 de agosto de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima CONVENIO COLECTIVO 2019-2020

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*

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

Artículo 2. *Ámbito personal*

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

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

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

Quedarán expresamente excluidos en todos los ámbitos del presente convenio:

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

Artículo 3. *Ámbito territorial*

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

Se entenderán por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de prensa, en cualquier soporte, habiendo sido dadas de alta como tal ante la autoridad laboral.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y su duración será de 2 años, por lo que estará vigente hasta el día 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 5. *Prórroga*

Ambas partes dan por denunciado el convenio el 31 de diciembre del año 2020, siendo prorrogado eventualmente hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 6. *Negociación del nuevo convenio*

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

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

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

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Norma general*

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

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

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, procurará organizarse de forma que los responsables de cualquier división vengan obligados a tramitar las instrucciones de la dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico, concretamente reglamentado y siempre por escrito, a fin de que nunca se desvirtúe la finalidad que las promueve.

Artículo 9. *Cometidos dentro de cada jornada*

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

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación funcional*

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

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

Artículo 11. *Clasificación profesional y grupos profesionales*

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

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

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

a) **ÁREA REDACCIÓN**

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

b) **ÁREA DE GESTIÓN**

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

c) **ÁREA TÉCNICA**

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

2. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios de conocimientos, iniciativa/autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

I. CONOCIMIENTOS

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

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

II. INICIATIVA/AUTONOMÍA

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

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

III. COMPLEJIDAD

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

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

IV. RESPONSABILIDAD

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

- a) **RESPONSABILIDAD SOBRE GESTIÓN Y RESULTADOS:** Considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, no se considerarán valores extremos sino un promedio lógico y normal. Para una valoración correcta es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) **CAPACIDAD DE INTERRELACIÓN:** Aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y la habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. MANDO

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

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

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

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

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

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

a) GRUPO PROFESIONAL 0

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

b) GRUPO PROFESIONAL 1

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

FORMACIÓN: Conocimientos a nivel formación elemental.

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

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

c) GRUPO PROFESIONAL 2

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

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

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

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

d) GRUPO PROFESIONAL 3

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

FORMACIÓN: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional. Estudios específicos de grado medio o superior, si el puesto lo requiere legalmente.

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

- Labores de edición, traducción y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte.
- Labores de realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas.

- Labores de apoyo y ayuda en la redacción.
- Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, nóminas, almacén de materias primas, etc.

e) GRUPO PROFESIONAL 4

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

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

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

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

f) GRUPO PROFESIONAL 5

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

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

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

g) GRUPO PROFESIONAL 6

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

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

EJEMPLOS

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

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

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

5. Niveles salariales

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, traslados y cambios de puestos

Artículo 12. *Ingresos*

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

Para la contratación eventual por circunstancias de la producción y en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

Artículo 13. *Periodo de prueba*

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Ascensos*

Con excepción hecha de los ascensos a grupos profesionales que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la empresa, para proceder a la realización de ascensos

entre el personal se establecerá un concurso-oposición basado en pruebas de carácter objetivo. Una vez superadas satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan y a igualdad de condiciones entre los candidatos, se tomarán como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y el que se haya desempeñado previamente una función correspondiente a un grupo profesional superior.

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

Artículo 15. *Escalafón*

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

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

Artículo 16. *Trabajos de distinto grupo profesional*

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

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

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

CAPÍTULO V

Política salarial

Artículo 17. *Sistema retributivo*

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

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

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

Artículo 18. *Sueldo único*

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

Artículo 19. Grupos profesionales

Los salarios de cada grupo profesional son los siguientes:

DESCRIPCIÓN	SUELDO MES	SUELDO AÑO
GRUPO 1		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	788	12.600
NIVEL 2 (3 AÑOS)	793	12.688
NIVEL 3 (3 AÑOS)	892	14.272
NIVEL 4	991	15.856
GRUPO 2		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	855	13.680
NIVEL 2 (3 AÑOS)	977	15.632
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.099	17.584
NIVEL 4	1.221	19.536
GRUPO 3		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	884	14.144
NIVEL 2 (3 AÑOS)	1.010	16.160
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.136	18.176
NIVEL 4	1.262	20.192
NIVEL 5 (LD)	1.403	22.448
GRUPO 4		
NIVEL 1 (2 AÑOS)	1.000	16.000
NIVEL 2 (3 AÑOS)	1.143	18.288
NIVEL 3 (3 AÑOS)	1.286	20.576
NIVEL 4	1.429	22.864
NIVEL 5 (LD)	1.615	25.840
GRUPO 5		
NIVEL 1	1.682	26.912
NIVEL 2	1.869	29.904
GRUPO 6		
NIVEL 1	1.988	31.808
NIVEL 2	2.221	35.536

Artículo 20. Complemento de nocturnidad

Se establece un complemento por nocturnidad que corresponderá a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabajara más de una hora y hasta tres, el complemento se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas; si se realizan más de tres horas en periodo nocturno, se aplicará el total del complemento; si se trabaja hasta una hora, no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

DESCRIPCIÓN	NOCTURNIDAD MES
GRUPO 1	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	76
NIVEL 2 (3 AÑOS)	87
NIVEL 3 (3 AÑOS)	97
NIVEL 4	108
GRUPO 2	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	94
NIVEL 2 (3 AÑOS)	107
NIVEL 3 (3 AÑOS)	120
NIVEL 4	134

DESCRIPCIÓN	NOCTURNIDAD MES
GRUPO 3	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	98
NIVEL 2 (3 AÑOS)	112
NIVEL 3 (3 AÑOS)	126
NIVEL 4	140
NIVEL 5 (LD)	155
GRUPO 4	
NIVEL 1 (2 AÑOS)	117
NIVEL 2 (3 AÑOS)	134
NIVEL 3 (3 AÑOS)	150
NIVEL 4	167
NIVEL 5 (LD)	189
GRUPO 5	
NIVEL 1	204
NIVEL 2	227
GRUPO 6	
NIVEL 1	226
NIVEL 2	252

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

Artículo 21. *Pagas extraordinarias*

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Pagas extraordinarias especiales*

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

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

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

Artículo 23. Retribución por festivos

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

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

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

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

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

Artículo 24. Revisión salarial

Durante 2019 y 2020 las tablas serán las indicadas anteriormente y no tendrán incremento salarial alguno.

Artículo 25. Anticipos

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

Artículo 26. *Ropas de trabajo*

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

Artículo 27. *Casos especiales de retribución*

Se considerarán casos especiales de retribución los siguientes:

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

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 28. *Jornada*

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

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

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las 22:00 y 06:00 horas, y respecto al mismo habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre el trabajo de mujeres y menores.

Artículo 29. *Descanso semanal*

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

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

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

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

Artículo 30. *Horario*

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

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

Artículo 31. *Horas extraordinarias*

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

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

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

Artículo 32. *Vacaciones*

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Licencias*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Desplazamientos y dietas

Artículo 34. Desplazamientos

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

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

Artículo 35. Dietas

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Enfermedades y excedencias

Artículo 36. *Enfermedades*

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

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

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

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

Artículo 37. *Situación de incapacidad temporal o invalidez*

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

- a) Incapacidad temporal.
- b) Incapacidad temporal de larga duración.
- c) Incapacidad permanente.

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

a) INCAPACIDAD TEMPORAL

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

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

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

b) INCAPACIDAD TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN

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

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

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

c) INCAPACIDAD PERMANENTE

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, contratará a su costa un seguro de vida del que serán beneficiarios los trabajadores con contrato indefinido. Dicho seguro garantizará una indemnización de 25.000 euros para cada beneficiario en los casos de fallecimiento, incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta.

Igualmente, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, contratará a su costa un seguro de accidentes del que serán igualmente beneficiarios los trabajadores con contrato indefinido. Dicho seguro garantizará una indemnización de 15.000 euros para cada beneficiario en los casos de fallecimiento, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta causados por accidente. El importe de la indemnización que resultase aplicable por la cobertura prevista en esta póliza de accidentes será acumulable al que resultase de aplicación por lo previsto en la póliza de vida antes referida. Para el caso de incapacidad permanente parcial por accidente, la indemnización de 15.000 euros se modulará en función del baremo establecido por la compañía de seguros para tales supuestos.

Artículo 38. *Excedencias*

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

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

2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

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

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

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

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

3. EXCEDENCIA FORZOSA

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Faltas y sanciones*

Los trabajadores de Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, podrán ser sancionados por la dirección con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

A. FALTAS LEVES. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

B. FALTAS GRAVES. Serán consideradas faltas graves las siguientes:

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

C. FALTAS MUY GRAVES. Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave.

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

Artículo 40. *Régimen de sanciones*

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

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

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

Artículo 41. *Sanciones máximas*

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

- a) POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) POR FALTAS MUY GRAVES: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 42. *Procedimiento sancionador*

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Mejoras sociales*Artículo 43. Fondo de pensiones*

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

Durante la vigencia del convenio se suspenderá la aportación al fondo de pensiones.

Artículo 44. Bolsa de vacaciones

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

Durante la vigencia del presente convenio el importe de la “Bolsa de vacaciones” se reduce al 50% de la cantidad antes referida por trabajador y año. Este importe será satisfecho a cada trabajador en el mes anterior a aquel en que cada uno de ellos disfrute de sus vacaciones anuales.

Esta “Bolsa de vacaciones” no se considerará en ningún caso integrante del salario para la determinación, en su caso, de los complementos a que se hace referencia en el capítulo VIII “Enfermedades y excedencias”.

Artículo 45. Formación y promoción profesional

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

Artículo 46. Ayudas para hijos discapacitados

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

Artículo 47. Préstamos a empleados

Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, podrá conceder a los trabajadores hijos de la misma un adelanto sobre sus haberes, hasta un máximo igual al correspondiente a 6 meses de salario bruto o 6.010 euros, el cual deberá de reembolsarse en el plazo máximo de dos años a contar desde el mes siguiente a aquel en que se haya otorgado el mismo, incrementándose este en el 6% anual en concepto de intereses devengados por el adelanto en sí.

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

Este artículo tendrá vigencia solamente para el presente convenio.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 48. *Rescisión del contrato por el trabajador*

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

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

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

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales*

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

Artículo 50. *Compensaciones y absorciones*

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

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

Artículo 51. *Control del plus de nocturnidad*

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

Artículo 52. *Comisión paritaria*

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

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

Las funciones de la comisión son las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Conciliación de los problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional en los conflictos que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del convenio.
- Asimismo, ambas partes firmantes acuerdan el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre ellas a los procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación del SERCLA.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, empresa o representantes del personal, bastando para ello la solicitud de una parte a la otra. Una vez realizada la oportuna solicitud, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de cinco días naturales para reunirse. Dicho plazo se contará a partir de la fecha en que se haya presentado la solicitud.

Las reuniones de la comisión paritaria solo podrán iniciarse cuando estén presentes, al menos, la mayoría de miembros de cada una de las partes. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría simple. Una vez reunida, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días, contados a partir de la fecha de la reunión, para decidir sobre las cuestiones que le sean sometidas a consideración.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

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

Las nuevas gratificaciones voluntarias que se pudieran conceder tendrán la consideración de complemento por cantidad o calidad de trabajo.

Segunda. A partir de la firma del convenio 2013-2015:

1) Quedó suprimido el plus de trabajo dominical. El descanso en Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, tiene carácter de descanso semanal y no dominical, no percibiendo retribución alguna por trabajar en domingo.

No obstante, se creó una bolsa por importe máximo de 38.831,41 euros para aquellos trabajadores (redacción y gestión) contratados antes del 1 de enero de 2013, que mantendrán sus condiciones e importe de descanso dominical y continuarán percibiendo “*ad personam*” el importe por trabajo en domingo como condición más beneficiosa por cada domingo trabajado.

2) Se crearon una serie de complementos “*ad personam*”:

COMPLEMENTO PERSONAL. Ha pasado a denominarse con este nombre la cantidad resultante tras ajustar a la nueva estructura retributiva la retribución que cada trabajador venía percibiendo antes del pacto que la originó. Se reconoce como un derecho adquirido a título personal. Se le respeta “*ad personam*” al personal en plantilla a 31 de diciembre de 2012, como condición más beneficiosa, el importe devengado de antigüedad y el concepto retributivo denominado hasta la fecha “Capítulo XII”.

COMPLEMENTO VARIABLE “*AD PERSONAM*”. Ha pasado a denominarse así la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido a título personal. Se le respeta “*ad personam*” al personal en plantilla a 31 de diciembre de 2012, como condición más beneficiosa, los siguientes conceptos desaparecidos: Plus artículo 48, dedicación especial, descanso dominical y plus desplazamiento.

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

PLUS DOMINICAL RESIDUAL. A los trabajadores que vienen percibiendo el plus dominical residual, la diferencia entre el incremento que afecte a esta tabla y el general establecido para los salarios, les será absorbida del mismo. Este plus resultante desaparecerá automáticamente en el caso de que la persona afectada de acuerdo con los criterios del punto 1) de la disposición transitoria segunda de este capítulo, deje de trabajar en domingo.

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

Tercera. Para la jubilación se estará a lo previsto en las disposiciones normativas que la regulen.

En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que el trabajador 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.

Cuarta. Durante la vigencia del convenio 2019-2020, Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, se compromete a no despedir a los trabajadores que estaban en plantilla a 31 de diciembre de 2015 para sustituirlos por nuevos trabajadores de menor coste salarial. En caso de incumplimiento, se compromete a indemnizar las bajas con 33 días de indemnización por año de antigüedad con el tope de 19 mensualidades.

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

ANEXO I

Procedimiento para dar cauce a las denuncias por acoso sexual

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

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

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

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

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

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

SON FALTAS GRAVES

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

SON FALTAS MUY GRAVES

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
3. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa objetiva la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
4. La reincidencia en falta grave.
5. Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
6. Las faltas graves en las que el infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.



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

Las sanciones podrán consistir en:

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

La propuesta de sanción o de sobreesimio será comunicado por escrito a la dirección de la empresa y al comité de empresa.

ANEXO II

Planes de igualdad

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

ANEXO III

Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y previo desarrollo de un periodo de consultas, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Cuando el periodo de consultas antes aludido finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria a la que se refiere el artículo 52, que se reunirá en los plazos y con los criterios previstos en el mismo.

Cuando no se solicite la intervención de la comisión paritaria o esta no pueda alcanzar un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en el acuerdo interprofesional para la constitución del SERCLA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no resuelvan la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio.

5990/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 1 DE FUENGIROLA (ANTIGUO MIXTO 2)

Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 1502/2018.
Negociado: B.
Sobre obligaciones.
De doña María del Mar Esteban Fuerte y don Daniel López Esteban.
Procurador: Don Diego Ledesma Hidalgo.
Contra don Adamo Álvarez Vivas.

Edicto

En el presente procedimiento, juicio verbal (250.2) 1502/2018, seguido a instancia de doña María del Mar Esteban Fuerte y don Daniel López Esteban, frente a don Adamo Álvarez Vivas, se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia 150/2019.

En la ciudad de Fuengirola, a 8 de mayo de 2019.

La ilustrísima señora doña Esperanza Brox Martorell, Magistrada-Jueza titular del Juzgado de Primera Instancia número uno de Fuengirola (antiguo Mixto dos) y su partido, ha visto los presentes autos de juicio verbal, seguidos bajo el número 1512/2018, en virtud de demanda formulada por doña María del Mar Esteban Fuerte y don Daniel López Esteban, con procurador don Diego Ledesma Hidalgo y letrada doña Rocío Olmo Aparicio, frente a don Adamo Álvarez Vivas (DNI 27338394L), declarado en rebeldía, y

Fallo: Que debo, estimando como estimo la demanda formulada por doña María del Mar Esteban Fuerte y don Daniel López Esteban, frente a don Adamo Álvarez Vivas, debo condenar y condeno a dicho demandado a que abone a doña María del Mar la cantidad de 702,21 euros, y a don Daniel la de 3.918,36 euros, más los intereses legales procedentes desde la fecha de la interpelación judicial, con expresa condena en costas.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Málaga (artículo 455 LEC). El recurso se interpondrá por medio de escrito presentado en este Juzgado en el plazo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación, limitado a citar la resolución apelada, con expresión de los pronunciamientos que impugna (artículo 458 LEC).

Para la admisión a trámite del recurso, previamente deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado de Banco Santander número, indicando en las observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso de apelación, seguido del código '02', de conformidad en lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la LO 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma (Ministerio Fiscal, Estado, comunidades autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de todos ellos) o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Librese y únase certificación literal de esta resolución en las actuaciones, con inclusión de la original en el libro de sentencias.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dicho demandado, don Adamo Álvarez Vivas, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Fuengirola, a 24 de junio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, Amelia Mateo Pérez.

5312/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 3 DE FUENGIROLA (ANTIGUO MIXTO 4)

Procedimiento: Procedimiento ordinario 1050/2017.
Negociado: CE.
Sobre acción declarativa.
De comunidad de propietarios Casas Rocas del Mar.
Procurador: Don José Luis Rey Val.
Contra don Kevin Anthony Devine.

Edicto

En los autos de este Juzgado de Primera Instancia número tres de Fuengirola y bajo el número de autos 1050/2017, seguidos a instancia de comunidad de propietarios Casas Rocas del Mar contra don Kevin Anthony Devine, se ha acordado publicar el presente edicto en *Boletín Oficial de la Provincia* a fin de poner en conocimiento de don Kevin Anthony Devine que se ha dictado sentencia en fecha 4 de diciembre de 2018, frente a la que cabe recurso de apelación en el plazo de veinte días.

Si el interesado desea tener conocimiento del contenido de la resolución, deberá personarse en la Secretaría de este Juzgado de Primera Instancia número tres de Fuengirola.

En Fuengirola, a 2 de julio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, Amelia Mateo Pérez.

5148/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 8 DE MÁLAGA

Procedimiento: 861/18.
Ejecución número 131/2019.
Negociado: H.
De don Víctor Manuel Fernández Trujillo.
Contra Electramir, SLU.

Edicto

La Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de Málaga

Hace saber: Que en este Juzgado se sigue la ejecución número 131/2019, sobre ejecución de títulos judiciales, a instancia de don Víctor Manuel Fernández Trujillo, contra Electramir, SLU, en la que, con fecha 14 de junio de 2019, se ha dictado auto que, sustancialmente, dice lo siguiente:

Auto. En Málaga, a fecha que consta en la firma electrónica de la presente resolución.
Dada cuenta y;

Parte dispositiva

Dispongo: Despachar orden general de ejecución a instancias de don Víctor Manuel Fernández Trujillo, frente a Electramir, SLU, por las siguientes cantidades 19.642,82 euros en concepto de principal, más la de 2.946,42 euros, calculados provisionalmente para intereses y costas y gastos.

Se autoriza a lo largo de todo el procedimiento de ejecución la consulta de la base de datos del Registro Mercantil, la Agencia Tributaria, Tesorería General de la Seguridad Social, así como la del padrón o Instituto Nacional de Estadística (INE), para la averiguación de nuevos domicilios de la demandada y para la averiguación patrimonial actualizada, mediante consulta telemática, respecto de los bienes y derechos de los que pudieran ser titular la ejecutada de los que se tenga constancia en las Bases de Datos de la TGSS, Agencia Tributaria, INSS y demás organismos respecto de los cuales se tiene convenio por los juzgados y tribunales, practicándose la misma por medio del Punto Neutro Judicial.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así, por este auto, lo acuerdo, mando y firma el ilustrísimo señor don José Luis Manjón-Cabeza Marín, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número ocho de Málaga. Doy fe.



Y para que sirva de notificación en forma a Electramir, SLU, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Málaga, a 17 de junio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, María Rosario Serrano Lorca.

5655/2019