CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "VIII Convenio Colectivo de Corporación de Medios de Extremadura, SA". Expte.: 81/007/2010. (2010062526)

Visto: el texto del "VIII Convenio Colectivo de Corporación de Medios de Extremadura, SA" (código de Convenio 8100012), suscrito el dieciséis de junio de dos mil diez, de un lado, por los representantes legales de la compañía Corporación de Medios de Extremadura, SA, y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

R E S U E L V E :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 13 de octubre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

VIII CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

La representación de Corporación de Medios de Extremadura, SA, los miembros del Comité de Empresa de la provincia de Badajoz y el Delegado de Personal de la provincia de Cáceres, estos últimos pertenecientes a la Unión General de Trabajadores, asistidos de asesores del Sindicato, han convenido el presente Convenio.

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores de Corporación de Medios de Extremadura, SA. Afectará a la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo constituidos y a los que puedan constituirse, quedando excluidos los cargos directivos a partir de Jefe de Departamento en Administración, Redactor Jefe en Redacción, con quienes la Empresa lo haya concertado o concierte expresamente.

También quedan excluidas las personas a quienes se refieren los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y, expresamente, los corresponsales, informativos o comerciales; los colaboradores, literarios y gráficos y audiovisuales, estén o no inscritos en el Registro Profesional de Periodistas y tengan la consideración de asiduos o esporádicos.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2012, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Extremadura.

La duración del mismo será de tres años, desde 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 3. Prórroga.

El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, siendo prorrogado en todo su articulado hasta la firma del nuevo convenio, fecha en la que quedarán sin vigencia todas las normas contenidas en el anterior.

En caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado íntegramente por años naturales y las partes se comprometen a iniciar las conversaciones de los aspectos económicos en el mes de febrero siguiente al vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

Artículo 4. Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, aunque ésta haya sido derogada, a la cual se someten ambas partes; en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 5. Revisión por mejoras.

Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio Colectivo el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que, en cómputo anual, sean superiores a la totalidad de las pactadas en el mismo.

Artículo 6. Revisión e indivisibilidad.

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio Colectivo se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que los Juzgados de lo Social, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimasen que alguno de los acuerdos considerados fundamentales por cualquiera de las partes, fuera contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7. Absorción.

Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y

cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por las disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria constituida por representantes de la Empresa, hasta un máximo de cinco, y por cinco representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros de la Mesa Negociadora de este Convenio. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Aplicación de la racionalización.

Ambas partes coinciden en la necesidad de mantener abierto el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo.

Se entiende por reconversión tecnológica la modificación del proceso productivo que conlleve un cambio de las funciones de los puestos de trabajo, variación del contenido y/o condiciones de los mismos. Antes de la reconversión se hará una nueva clasificación y valoración de los puestos de trabajo afectados, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

De igual manera, y dentro del mismo espíritu de adecuación de los recursos, ambas partes consideran de importancia el adoptar los nuevos métodos, sistemas y herramientas que, con motivo de la actualización tecnológica, surjan en el mercado.

Artículo 10. Funciones de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenerse en todo momento su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1) El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

2) La adjudicación a cada puesto de trabajo del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3) La determinación o exigencias de los rendimientos a actividad normal, y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo, oído el Comité de Empresa.

4) Asignar a los trabajadores las funciones que configuren su puesto de trabajo siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.

5) Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

6) La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles.

7) La amortización de plazas, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.

8) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del Centro de Trabajo, en función de las necesidades de la organización.

9) Mantener la plantilla necesaria para la realización del trabajo en días festivos.

Artículo 11. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

1. Participación del personal.

1.1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los responsables de los distintos departamentos o secciones, personal afectado y a los representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento o sección.

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

1.3. Cuando la magnitud e importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

2. Mantenimiento de categoría y retribución.

2.1. El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará el grupo profesional que viniese disfrutando, dentro de su área funcional.

2.2. Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el punto precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativo de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante del sector o sección y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

3. Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo, no supondrán, en ningún caso, extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

La Empresa, en cumplimiento de lo convenido en este apartado, mantendrá la relación laboral y, por tanto, renuncia al planteamiento de expediente de crisis o de regulación de empleo como medio para el ajuste de plantillas. No obstante, y de cara a los casos de reconversión tecnológica, podrá, de acuerdo con los trabajadores a quienes interese la oferta, convenir con éstos la extinción de la relación laboral mediante indemnizaciones, e incluso excepcionalmente de acuerdo con los mismos y con la intervención del Comité, plantear en su caso expediente de regulación de empleo para lograr las ventajas sociales que las leyes establecen o establezcan.

III GRUPOS PROFESIONALES

(Ver Anexo I)

Artículo 12. Contratación.

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

Para los contratos en prácticas, una vez finalizado el tiempo máximo de dicho contrato, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa determinarán quienes de los contratados, bajo esta modalidad, han demostrado la suficiente valía y capacidad profesional para que les sea formalizado un nuevo contrato con carácter indefinido, con las condiciones establecidas en el convenio colectivo en vigor.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Para todo el personal fijo de nuevo ingreso, se establece un periodo de prueba de 18 meses.

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

Durante el periodo de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el 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.

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

El periodo de prueba deberá concertarse por escrito.

IV. JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Se establece con carácter general la semana laboral de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a domingo, excepto para el personal de plantilla a 31/12/1994, que será de lunes a sábado. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran una jornada de 36 horas, se le respetará como condición "ad personan".

Igualmente, los trabajadores que estén percibiendo, a título personal, el complemento de dedicación especial, se les abonará como complemento "ad personan" y su abono se mantendrá mientras permanezca la causa por la que individualmente se le reconoció tal concepto.

Artículo 15. Descanso semanal.

Se establece la posibilidad de acumular la jornada de trabajo en cinco días con la finalidad de que pueda implantarse un descanso semanal de dos días consecutivos. Este régimen de descanso, que será rotatorio si fuera necesario, se aplicará, en las secciones que se sumen al mismo, de la siguiente forma: dos días de cada tres semanas en el primer año de aplicación; dos días cada dos semanas en el segundo año y dos días semanales a partir del tercero.

Así mismo, este calendario se podrá adelantar en sus plazos en aquellas secciones en las que actualmente ya sea factible la aplicación de los dos días de descanso a la semana, previo acuerdo de las partes firmantes.

Para la implantación de este sistema de descanso, habrán de darse las siguientes condiciones:

1. Que lo soliciten y acepten todos los miembros de la sección o área.

2. Que se reparta la jornada laboral de cada empleado entre el resto de los días en la forma que posibilite distribuir el trabajo.

3. Que exista, para su implantación, acuerdo entre la representación social y la Empresa.

Para aquellos trabajadores que realizan su jornada laboral de lunes a viernes, cuando un festivo coincida en sábado, estos trabajadores dispondrán de medio día de descanso adicional.

Artículo 16. Horario.

La dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción y organización así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador o sección en dos horas como máximo, una sola vez al año y sin perjuicio económico para el personal afectado.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto a este Convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo si así lo determinase la Empresa.

La Empresa publicará en los tablones de anuncio los horarios de los distintos Departamentos.

Por la singularidad del trabajo de redacción, a este personal se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente una persona durante la jornada laboral. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

Tendrá que cubrir las necesidades informativas que surjan en cualquier momento, por hechos o circunstancias urgentes y no previstas. Se estará a lo establecido legalmente en cuanto al tiempo de descanso, que será de 12 horas entre jornadas.

Artículo 17. Descanso por acumulación.

Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados o cualquier otro régimen de descanso semanal, con las siguientes condiciones:

1. Se compensará el día no trabajado con aumento de la jornada en los días restantes.

2. No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.

3. No se producirán retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.

4. No se producirán por dicho motivo horas extraordinarias ni influirá, directa ni indirectamente, en el encarecimiento de costos.

La Dirección de la Empresa podrá cancelar, previo informe de la representación laboral, la autorización concedida a cualquier departamento o sección si no se cumplen los requisitos anteriores. Consecuentemente, esta medida no es aplicable a todos los grupos, departamentos o secciones. Si bien no se excluye, a priori, a ninguno de ellos, su efectividad depende del cumplimiento de las condiciones señaladas.

Concedida la correspondiente autorización, en ningún caso podrá ser invocada por los interesados ni por quienes no estén afectados por ello como justificación para obtener otras compensaciones.

Corresponde conceder las autorizaciones, una vez oída las representaciones laborales del personal afectado, al Director, para el personal de Redacción, y al Gerente, para el resto de grupos profesionales.

La Empresa deberá llevar a cabo los estudios pertinentes para que este descanso semanal pueda ir repercutiendo en el mayor número de grupos, departamentos o secciones.

Artículo 18. Duración de las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, con la excepción del que no ingresara el día uno de enero, en cuyo caso su periodo sería proporcional al tiempo de alta. Se abonarán con la media de las retribuciones salariales de los tres meses anteriores, incrementadas en el valor medio de las percepciones por el complemento "salida lunes" percibido en el mismo periodo.

Su disfrute se realizará, preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada categoría a los

que tengan hijos en edad escolar (seis a dieciséis años actualmente). En caso de igualdad, y también para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la categoría.

La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento. Dentro del primer trimestre natural de cada año, se publicarán los calendarios y número de trabajadores que, por sección, disfrutarán las vacaciones.

Cada Jefe de Sección, de acuerdo con las preferencias del personal a su cargo, asignará a cada trabajador el periodo que le corresponda. Dentro de cada Departamento o Sección, los componentes podrán arbitrar normas que, respetando las generales acordadas, sean más beneficiosas para ellos, pudiendo fraccionar las vacaciones en dos periodos.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en este proceso será resuelta de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las vacaciones del personal en los meses que éstas comenzaren en domingo se iniciarán el día siguiente laborable y terminarán el último día de dicho mes. Los días que pudieran quedar hasta cumplir el periodo vacacional se disfrutarán una vez concluidas las vacaciones de la sección.

El personal que trabajare los domingos acudirá al trabajo según los turnos establecidos para el domingo en cuestión, librando aquellas personas que estuvieran previstas en el calendario acordado. El personal que no deseare trabajar dicho domingo podrá renunciar, pasando a ocupar su puesto el primer reserva, perdiendo, en consecuencia, su turno. A estos efectos, deberán renunciar por escrito antes de comenzar el mes anterior a dicho domingo al objeto de que los compañeros que deban cubrir las plazas lo conozcan con la antelación suficiente.

El día de descanso por trabajar este domingo también se disfrutará una vez concluidas las vacaciones de la sección.

Artículo 19. Disfrute de vacaciones fuera de meses de verano.

El personal que por necesidades del servicio tuviera que disfrutar su periodo normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio u octubre, percibirá la cantidad de 113,79 euros en concepto de complemento vacacional, mientras que si el disfrute de dicho periodo vacacional se realizara por los mismos motivos en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre o diciembre, el mencionado complemento sería de 151,71 euros.

Artículo 20. Comisión de seguimiento.

Para la organización y disfrute de lo dispuesto en los artículos 17 y 18 se establecerán calendarios por secciones, de forma que se programe con antelación los meses en que podrán ser de aplicación dichos artículos, condicionados a cualquier circunstancia excepcional que pueda producirse.

Se nombrará una comisión de estudio y seguimiento, compuesta por un representante de la Empresa y tres representantes del personal nombrados por el Comité de Empresa, la cual comprobará si el empleo del contenido de estos artículos en las distintas secciones afecta al desarrollo normal del trabajo o tiene alguna incidencia económica. De comprobarse por la

Comisión que la acumulación de días festivos y descanso semanal afecta a la marcha normal del trabajo y tiene incidencias económicas, la Empresa podrá dejar sin vigencia estos artículos desde ese mismo momento.

Artículo 21. Días por asuntos propios.

Con carácter general se establece que todo el personal sujeto a Convenio tendrá derecho a disfrutar tres días de asuntos propios. El personal en plantilla antes de la entrada en vigor de este Convenio conservará los que viniese disfrutando como derecho "ad personan", en los mismos términos y condiciones que estaban establecidos.

Artículo 22. Solicitud de permisos.

Todos los permisos, cuya concesión sea potestativa de la Empresa, serán solicitados por escrito al Jefe del Departamento correspondiente, quien en el más breve plazo posible contestará en cualquiera de los sentidos.

Artículo 23. Permisos.

Se establecen, para caso de necesidad, los siguientes permisos retribuidos:

a) Contraer matrimonio, quince días naturales, los cuales podrán acumularse, en todo o en parte, al periodo anual de vacaciones cuando las necesidades del trabajo así lo permitan.

b) Fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, un periodo de cuatro días ampliable a seis en caso de desplazamiento fuera de su residencia.

c) Nacimiento de un hijo, enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, un periodo de tres días, ampliable a cinco en caso de desplazamiento fuera de su residencia.

d) Cuando se trate del fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos o nietos políticos, dos días, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento fuera de la residencia habitual.

e) Traslado de domicilio, dos días.

f) En cuanto a asistencia a exámenes o un deber de carácter público o sindical, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Independientemente de los permisos anteriores, en los casos debidamente justificados (bodas, bautizos, etc.), se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Empresa el derecho a abonar o no los salarios durante la vigencia del periodo de permiso.

Artículo 24. Comunicación de no asistencia.

Con el fin de prever la racionalización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor antelación y, a ser posible, antes de la hora reglamentaria de entrada al mismo. Todas las ausencias deberán ser justificadas en el plazo máximo de una semana, salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 25. Excedencia.

Se estará a lo establecido legalmente en cada momento.

V. RETRIBUCIONES

El sector de los medios de comunicación y, en especial la prensa escrita regional, está sumido en un momento obligado de profunda transformación debido a la crisis que sufre el negocio. Una situación delicada que tiene sus primeros efectos ya visibles en la caída drástica y continuada en la difusión de los periódicos, la pérdida de publicidad y la falta de síntomas de mejora a corto plazo. Por el contrario, existen yacimientos de negocio emergentes donde pueden recaer las opciones de futuro que ayuden a garantizar la viabilidad de la Empresa.

Por todo lo anterior, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité, han alcanzado un Acuerdo, que intenta combinar por una parte la necesidad imprescindible y urgente de modificar la estructura salarial, y por otra de respetar "ad personan" derechos económicos históricos de los trabajadores, que han sido parte esencial de los salarios de éstos, y que su desaparición haría caer en gravísima precariedad a los mismos.

Por todo lo dicho, la nueva estructura salarial, tendrá como fundamento principal, el salario base y el complemento personal específico que se regula en el articulado de este Capítulo.

Por petición expresa del Comité de Empresa y como contrapartida al esfuerzo económico que los trabajadores han realizado, la Dirección de la Empresa se compromete a no prescindir de los trabajadores relacionados en el Anexo, desde la fecha de la firma del presente Convenio hasta el 31-12-2014, por causas tecnológicas o económicas. Hasta el 31-12-2016, los trabajadores del citado Anexo, tendrán prioridad de permanencia en la Empresa con respecto a los trabajadores de nueva incorporación, en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas, sin perjuicio de lo que se pueda pactar en próximos convenios. Quedaría sin acuerdo esta cláusula si la situación económica de la Empresa hace inviable la continuidad del negocio.

Artículo 26. Retribuciones: clasificación.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio Colectivo, serán las siguientes:

Conceptos mensuales:

Salario base.

De vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias: extra de beneficios, abril, junio, agosto, octubre y Navidad.

Artículo 27. Salario base.

A cada trabajador se le asignará el salario que corresponda a su grupo funcional, según la tabla anexa. En el salario queda incluido que el descanso en la Corporación de Medios de Extremadura, SA, tiene carácter de descanso semanal y no dominical, sin que los trabajadores perciban retribución alguna por trabajar en domingo.

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa anterior al 31 de diciembre de 1994, mantendrán sus condiciones de descanso dominical y continuarán percibiendo la retribución por trabajo en domingo como condición más beneficiosa "ad personan", conformándose el mismo para salvaguardar los derechos históricos de aquellos que trabajaban para la Hoja del Lunes.

Artículo 28. Complemento personal específico.

Como consecuencia de la modificación de las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo, se establece un complemento personal específico a favor de todos los trabajadores afectados por dicha modificación, que se extinguirá a la extinción de la relación laboral de los mismos, y será la cantidad resultante objeto del pacto por los cambios de estructura retributivas en el presente Convenio colectivo o en futuras negociaciones. Se adjunta un Anexo con la relación de personas afectadas.

Artículo 29. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento personal específico.

Como compensación a la supresión del complemento de antigüedad, los trabajadores que lo vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio, recibirán como condición "ad personan" la cantidad que en el Anexo se indica. Debido a las circunstancias actuales por las que la Empresa no puede hacer efectivo la totalidad de la cantidad, se pacta su abono en las cuantías y en los plazos que en el Anexo se especifica, sin perjuicio de ser modificado en sucesivos convenios colectivos.

Se pacta expresamente que, en caso de extinción del contrato de trabajo del trabajador afectado por este pacto, cualquiera que sea su causa, perderá el derecho a cobrar las cantidades pendientes de pago a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 30. Complementos de puesto de trabajo.

— Nocturnidad:

Se entiende por nocturnidad el complemento que se abona a ciertos trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo, en todo o en parte, entre las 22,00 y las 6,00 horas.

Tiene el carácter de plus de puesto de trabajo. El importe a percibir será el que figura en la tabla salarial y se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno. En el momento en el que un trabajador por razones técnicas, organizativas o de producción, dejase de realizar la jornada nocturna, le desaparecerá el plus de nocturnidad.

— Plus de delegación:

Se abonará a la persona que, estando a cargo de una delegación, asuma la representación de la misma tanto desde el punto de vista del trabajo periodístico como de la

representación del periódico en la ciudad donde se ubique y, en este sentido, supervisa y coordina la labor de las personas de la delegación. La asignación será de 227,49 euros mensuales durante el tiempo que realice esta función.

— Gastos de calle y material.

Los empleados de calle que, en el ejercicio de sus obligaciones profesionales, hayan de realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios de cobrar cada vez que se produzcan o utilicen material propio en servicio de la Empresa, la Dirección convendrá con los mismos el régimen y la cuantía a percibir por dicha utilización.

Corresponde a la Dirección de la Empresa autorizar el pago de este concepto al personal que haya de cobrarlo. Este concepto se mantendrá mientras duren las circunstancias que motivaron su concesión.

— Plus de calle:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Todos los trabajadores afectados por este plus tienen derecho a percibir en concepto de plus de calle, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento personal específico.

Como compensación a la supresión del plus de calle, los trabajadores que lo vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio recibirán como condición "ad personan" la cantidad que en el Anexo se indica. Debido a las circunstancias actuales por las que la Empresa no puede hacer efectivo la totalidad de la cantidad, se pacta su abono en las cuantías y en los plazos que en el Anexo se especifican, sin perjuicio de ser modificado en sucesivos convenios colectivos. Se pacta expresamente que, en caso de extinción del contrato de trabajo del trabajador afectado por este pacto, cualquiera que sea su causa, perderá el derecho a cobrar las cantidades pendientes de pago a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 31. Permanencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, cuando el trabajador cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, recibirá el importe de una mensualidad como premio a su permanencia, otra a los 30 y otra a los 40 años.

Artículo 32. Tablas salariales.

Anexo II.

Artículo 33. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera de su lugar de residencia habitual, la Empresa autorizará y abonará los

gastos de hotel, que deberán justificarse mediante presentación de factura a nombre de la Empresa. Además se concederá una dieta de 74,72 euros. El día de salida devengará dieta completa, y también el de llegada aunque se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

La salida por la mañana y llegada a partir de las cuatro de la tarde devengará media dieta, que será de 37,76 euros.

El importe de este concepto será revisado el día uno de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de la vida o IPC.

Artículo 34. Viajes por cuenta de la Empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa. Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

Al trabajador que, al servicio de la Empresa, utilice su vehículo propio, se le pagará el kilómetro desplazado a 0,25 euros.

El importe de este concepto será revisado el día uno de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de la vida o IPC.

Artículo 35. Otros gastos.

En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en los artículos 33 y 34 de este Convenio Colectivo, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

Artículo 36. Aumento Convenio.

Para el año 2012 el que corresponde por aplicación de la tabla salarial descrita en el Anexo correspondiente.

Para el año 2013. Si la Empresa da pérdidas, se congela la tabla salarial del año anterior. Si los resultados de la Empresa dan beneficio, se reunirá la Comisión Negociadora para acordar el incremento salarial.

Para el año 2014. Si la Empresa da pérdidas, se congela la tabla salarial del año anterior. Si los resultados de la Empresa dan beneficio, se reunirá la Comisión Negociadora para acordar el incremento salarial.

VI. PROLONGACIÓN DE JORNADA/HORAS EXTRAS

Artículo 37. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal o bien se permutará, de mutuo acuerdo, por descanso en la misma proporción.

La Dirección de la Empresa y el Comité coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que, en ocasiones, las exigencias del trabajo requieren la realización de una jornada superior a la normal, dejando a salvo la voluntariedad del trabajador para aceptar la realización de las horas extraordinarias que la Empresa le proponga (al inicio de la jornada, cuando sea previsible o con la mayor antelación posible), ambas partes manifiestan su voluntad de que se realicen, dentro de los límites legales, las necesarias para la salida del periódico cuando se den las circunstancias especiales e imprevistas. Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día, y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 38. Trabajo en días festivos.

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral se compensarán con dos días de descanso o serán abonados de acuerdo a la tabla salarial. Los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

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

Cuando se disfrute de los dos días por festivo trabajado y no percibido, con un máximo de cinco días festivos, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

La Empresa comunicará con 48 horas de antelación la relación de personal que trabajará en cada festivo.

VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 39. Mejoras sociales.

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad hasta el tope de los dieciocho meses. Las bajas por enfermedad inferiores a tres días que no den lugar a baja por I.L.T. serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.

2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.

3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el periodo de incapacidad temporal hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente.

4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.

5. Premio de nupcialidad o parejas de hecho con demostración fehaciente mediante inscripción en el registro correspondiente, fijado en 85,94 euros para los años 2007 a 2009 y para el resto 90,23 euros.

6. Premio de natalidad fijado en 42,98 para los años 2007 a 2009 y para el resto 45,12 euros.

7. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos en una cuantía de 171,89 euros mensuales para los años 2007 a 2009 y para el resto 180,47 euros, siempre que convivan o dependan de él.

8. Se establece un fondo de 25.783,42 euros para aquellos empleados que precisen adquirir un vehículo. La cuantía máxima de disposición por persona será de 3.437,79 euros para los años 2007 a 2009 y para el resto de 27.072,59 euros y 3.609,68 euros respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de 24 mensualidades.

9. Se establece un fondo de 42.972,37 euros para aquellos empleados que precisen adquirir una vivienda. La cuantía máxima de disposición por persona será de 8.594,48 euros para 2007 a 2009 y para el resto de 45.120,99 euros y 9.024,20 euros respectivamente. Se establece un plazo de devolución del mismo de 24 mensualidades.

10. La Empresa abonará a cada trabajador en la nómina del mes de mayo un día festivo con motivo de la festividad de San Juan Ante Portam Latinam, que se celebra el día 6 de mayo.

11. Indemnización por fallecimiento, equivalente a la retribución de dos mensualidades, con independencia de lo establecido por el Decreto de 2 de marzo de 1944.

12. Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de visualización, se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

    Serán reconocidos obligatoriamente antes de ocupar el puesto de trabajo para dictaminar su aptitud visual.

    El reconocimiento médico acorde con los protocolos de salud laboral incluirá un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse con intervalos menores a petición del servicio de salud laboral, en los casos justificados por intervención médica.

    Ayudas para la adquisición de gafas y prótesis, siempre que se consigan por intercambio de publicidad.

13. Se establece para los empleados que tengan hijos cursando estudios universitarios o de formación profesional fuera de su lugar de residencia por no existir en la localidad centros, facultades o escuelas técnicas de los estudios que se desean cursar, un fondo de 4.297,24

euros que se repartirá durante nueve meses entre todos ellos, con un máximo mensual por persona de 128,92 y un mínimo de 85,94 euros para los años 2007 a 2009 y de 4.512,10 euros, 135,37 euros y 90,25 euros respectivamente para el resto de los años.

14. La Empresa contratará para todos los trabajadores un seguro que indemnizará a los beneficiarios que él designe en la cantidad de 6.010,12 euros en caso de muerte natural o 15.025,30 euros en caso de muerte por accidente, incluso el de circulación.

    Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

Artículo 40. Plan de formación-promoción.

El plan de formación-promoción afectará de forma preferentemente al personal de aquellas secciones en las que se efectúe una reconversión tecnológica. Se constituirá una Comisión de Formación-Promoción, que se encargará de la orientación general de las acciones de formación-promoción, tanto interna como de ascenso, así como de la vigilancia de su calidad y resultados.

Esta Comisión estará formada por el Gerente del periódico o mando en quien delegue, como presidente; el Jefe de Producción, un Redactor Jefe, el Jefe de Administración, Jefe de Sección de Personal y cuatro representantes del personal designados por el Comité de Empresa.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir sus objetivos de formación. Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional, de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa y de conformidad con el siguiente baremo:

— Formación por cambio tecnológico: las horas se abonarán por el importe de la hora normal de trabajo, sin recargo alguno.

— Formación para la promoción: estas horas serán abonadas sobre una base del 60 por 100 de la hora normal.

De la administración del plan de formación-promoción se encargará la Gerencia del periódico, a la cual corresponderán las responsabilidades y funciones derivadas de las exigencias técnicas para el desarrollo de dicho plan.

Dicha Gerencia informará y asesorará sobre esta materia al citado Comité de Formación, así como a los mandos y al personal en general.

Artículo 41. Becarios.

Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que a juicio del Servicio Psicológico reúnan las aptitudes requeridas.

Estas becas consistirán en el pago de matrícula, gastos de enseñanza y de la adquisición de aquellos libros que sean necesarios para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de taller de su especialidad durante el periodo de vacaciones para cada curso académico, percibiendo durante este tiempo una retribución equivalente al 75 por 100 de la de un oficial de tercera de su oficio o especialidad, o auxiliar administrativo, y asimismo durante dicho periodo serán dados de alta en la Seguridad Social.

Estas prácticas serán programadas y controladas por el Comité de Formación.

Al término de dichas prácticas, el referido Comité, asistido por el Servicio Psicológico, calificará a los becarios en atención a los siguientes aspectos:

— Expediente académico.
— Aptitudes y personalidad.
— Aprovechamiento de las prácticas.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de las asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio y septiembre, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Formación.

Artículo 42. Valoración de puestos de trabajo.

Cuando se produzca la creación de un nuevo puesto de trabajo o una modificación sustancial en el contenido, carga o descripción de las condiciones de uno ya existente de manera permanente, se convocará al Comité de Valoración, que es el órgano representativo y responsable de evaluar y valorar los diferentes puestos de trabajo en la Empresa.

El Comité de Valoración queda constituido en el centro de trabajo de Badajoz de manera permanente, por tres vocales fijos, uno por cada área profesional (Redacción, Administración y Comercial y Talleres y Servicios) designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa; por un Vocal Variable elegido directamente por el personal de la sección a que pertenezca el puesto a valorar y por un Secretario, también con voz y voto, designado por la Dirección de la Empresa.

Los Vocales Fijos serán designados cada cuatro años. El Vocal Variable no podrá ser la persona que ocupa o vaya a ocupar el puesto a valorar.

Para la realización de su cometido, el Comité de Valoración recibirá de la Empresa las especificaciones del puesto de trabajo, que incluirá funciones, tareas y condiciones del mismo. Podrá, siempre que se considere necesario, consultar a los titulares del puesto, mandos superiores del mismo o a los jefes del departamento.

Las resoluciones del Comité de Valoración se adoptarán por mayoría simple y serán comunicadas a la Dirección de la Empresa que, a su vez, las pondrá en conocimiento del trabajador o trabajadores cuyo puesto ha sido objeto de valoración. Contra esta resolución, los interesados podrán efectuar, en un plazo máximo de siete días desde su notificación, cuantas reclamaciones consideraren oportunas ante el propio Comité de Valoración, el cual, a la vista de las alegaciones presentadas, adoptará la decisión definitiva, con lo que queda agotada la vía interna de recursos.

Artículo 43. Capacidad Disminuida: declaración.

La declaración de Capacidad Disminuida podrá ser realizada a iniciativa del interesado o de la Empresa.

Para que dicha declaración sea realizada a instancia del interesado será necesario:

a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario para evitar un grave riesgo a su salud dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el Servicio Médico de Empresa.

Cuando la declaración de Capacidad Disminuida se inicie a instancia de la Empresa, bastará con el informe favorable del Servicio Médico de la misma.

Si entre los dictámenes emitidos hubiese discrepancia o cualquiera de las partes mostrase su disconformidad con ambos, se solicitará dictamen con carácter decisorio al Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 44. Capacidad Disminuida: efectos.

Los efectos que produce la declaración de Capacidad Disminuida son los siguientes:

a) El acoplamiento del personal a un nuevo puesto de trabajo dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las distintas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación de este nuevo puesto será obligatoria para el trabajador, siempre que reúna las condiciones señaladas en el informe médico. Para la asignación de esta nueva plaza se dará audiencia al Comité de Empresa.

b) El interesado conservará a todos los efectos jornada, retribución, etc., de su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

Artículo 45. Capacidad Disminuida: incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que la declaración de Capacidad Disminuida le otorga, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado, ni realizar trabajos o funciones propias de esta profesión. El incumplimiento de esta norma tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 46. Capacidad Disminuida: finalización.

El personal declarado con Capacidad Disminuida será revisado médicamente a petición propia o del Servicio Médico de la Empresa. Su dictamen podrá ser recurrido ante el Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior.

Si se negase a someterse a revisión médica o, declarada la recuperación, no quisiese volver al puesto que se le asigne en su anterior categoría, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

VIII. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 47. Selección de personal.

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para cualquier clase de puesto de trabajo quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones del periódico, ya sea con carácter fijo o temporal.

Artículo 48. Selección de personal: objeto.

La selección de personal para cubrir las plazas creadas o vacantes que no sean de libre designación se realizará mediante convocatoria de concurso-oposición. Asimismo, se anunciarán las plazas vacantes o de nueva creación de libre designación para dar la oportunidad de que los interesados puedan presentar su candidatura y que la libre designación pueda ejercerse contemplando las distintas solicitudes. De estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

A estos efectos, se entenderá que una plaza es de libre designación cuando ésta deba ser cubierta por un Redactor o un superior a éste.

Cuando las plazas no sean de libre designación, la primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal de la Empresa. Vacante la plaza en primera convocatoria, se proveerá en turno libre mediante el oportuno concurso-oposición.

Artículo 49. Convocatorias.

Todas las convocatorias se publicarán, al menos, en los tablones de anuncios de la Empresa. En estas convocatorias, que estarán abiertas a todo el personal de la Empresa, se definirá el puesto de trabajo, su retribución, funciones y los requisitos de titulación o conocimientos que deben poseer los candidatos.

De igual forma, se indicarán las materias y tipos de prueba que pasarán los solicitantes.

Artículo 50. Dictamen psicológico-médico.

Si el puesto de trabajo lo requiriese, se podrá exigir a los candidatos admitidos el paso por un Gabinete Psicológico y/o Médico, a quienes, previamente, se les habrá informado de las características del puesto de trabajo a cubrir, así como de las condiciones laborales que lo rodearán.

El Gabinete Psicológico y/o Médico emitirá su dictamen con una visión unitaria de los candidatos, indicando los motivos por los que, a su juicio, los ordena por orden de preferencia, y excluye, si fuera el caso, a alguno de ellos.

Una vez emitidos los dictámenes, la Dirección de la Empresa, tras audiencia al Comité, publicará la relación de candidatos admitidos.

Artículo 51. Pruebas.

Las pruebas de selección se realizarán en el mismo día para todos los candidatos. Previamente se anunciará a los interesados.

Artículo 52. Tribunal y proceso de selección.

El Tribunal estará constituido por un representante de la Empresa, por el Jefe superior del puesto a cubrir y una persona designada por el Comité. Valorará las pruebas culturales y profesionales.

Considerará entre los candidatos que hayan superado los mínimos exigibles en dichas pruebas el estudio psicológico y/o médico.

Calificará la actuación profesional, en el caso de los ascensos, para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales, a la vista del informe del jefe superior inmediato. Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.

Asimismo, tendrá en cuenta la ordenación alcanzada por los candidatos en los cursos de formación para puestos de superior categoría, de acuerdo con los niveles de exigencias que determine el plan de formación.

El proceso de provisión de plazas en primera y segunda convocatoria tendrá una duración de quince días, como mínimo, y de treinta como máximo, cada una de ellas.

El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las clasificaciones.

Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas.

Si no quedaran satisfechos por las explicaciones recibidas, se formaría un Tribunal de Revisión, compuesto por dos representantes de la Empresa y dos del Comité, así como por los miembros del Tribunal Calificador, quienes procederían a revisar las calificaciones de las pruebas. Los acuerdos se tomarán, como mínimo, por mayoría y serán vinculantes.

Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal Calificador. El interesado recibirá comunicación de esta designación a través del Gerente del Periódico en el plazo máximo de 15 días.

Cuando un candidato que hubiera obtenido una plaza la dejara vacante en un periodo inferior a seis meses desde que la hubiera ocupado tras un proceso de selección, el clasificado en siguiente lugar, siempre que hubiera obtenido calificación suficiente y pasado el dictamen psicológico y médico, en su caso, accedería a dicha vacante.

Ningún miembro de cualquiera de ambos Tribunales podrá tener relación de parentesco o afinidad con uno o varios de los candidatos.

IX. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 53. Premios.

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes.

c) Otro tipo de reconocimientos que no sean económicos.

Artículo 54. Faltas y sus clases.

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 55. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.

6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

8. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

9. El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

Artículo 56. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.

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

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

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

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

5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.

10. El acoso sexual.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 58. Sanciones.

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, o despido.

Artículo 59. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al Delegado del Sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado. La Empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis

meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Artículo 60. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa.

X. OTRAS NORMAS

Artículo 61. Jubilación.

La Dirección de la Empresa queda facultada para jubilar al personal al cumplir la edad de 65 años, obligándose en este caso a abonar como indemnización por jubilación obligatoria el importe correspondiente a una paga extraordinaria normal.

Esta facultad no podrá ser ejercida por la Empresa en aquellos casos en los que el trabajador no hubiera cotizado el número de años precisos para obtener el 100% de la jubilación que pudiera corresponderle.

Esta medida está vinculada a la mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras medidas que se dirija a favorece la calidad del empleo de las previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Artículo 62. Cambios de puesto de trabajo.

Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por concurso-oposición, serán examinadas las peticiones de cambio de puesto de trabajo dentro del mismo Departamento o Área a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de cambio se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva, o una vez hecha la convocatoria hasta un plazo de cinco días.

Los cambios se harán tanto a instancia del interesado como del jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa. En caso de haberse presentado más de una solicitud o de que el cambio de puesto implique un ascenso en el escalafón o el traslado a otra área distinta de la que proviniere, se resolverá mediante la realización de las pruebas selectivas pertinentes, y se acordará en orden a las aptitudes y actuación profesional de los interesados, y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 63. Ceses voluntarios.

El personal que voluntariamente desee extinguir su relación laboral con la Empresa deberá notificarlo con una antelación mínima de 30 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta norma supondrá el derecho de la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 64. Derecho a la información.

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos le incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

A todos los efectos previstos en este artículo, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas o también a través del Comité de Empresa.

De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de diez días, contestar al interesado.

Artículo 65. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales se regirán por la legislación vigente. En casos de notoria necesidad, como expresión de buena voluntad, para facilitar el funcionamiento del Comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

Artículo 66. Rendimientos mínimos.

Se acuerda crear una Comisión formada por dos representantes nombrados por la Empresa y otros dos nombrados por el Comité con la misión de determinar en qué secciones podrán establecerse rendimientos mínimos exigibles, estudiar qué sistema de medición puede aplicarse y, una vez realizadas las mediciones, establecer los rendimientos mínimos.

Artículo 67. Adscripción al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo, se someterán, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la representación empresarial, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 68. Sistemas de vigilancia.

Los medios materiales y humanos de vigilancia y seguridad que la Empresa implante tendrán como único fin el preservar la seguridad e integridad de bienes y personas.

La información obtenida por estos medios no se podrá utilizar sin el consentimiento expreso de los representantes legales de los trabajadores con fin probatorio o testifical por conducta exclusivamente laboral.

Artículo 69. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales serán elegidos en la forma establecida en la legislación vigente. Además de lo anterior, y en la misma forma, los representantes de los trabajadores elegirán un suplente que actuará en ausencia de alguno de los titulares pudiendo ser éste cualquier trabajador de la plantilla.

Política de prevención de riesgos laborales.

La Dirección de CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA, SA, ratifica la siguiente política de actuación en Prevención de Riesgos Laborales, de aplicación a todas las instalaciones y empleados del centro de trabajo objeto de este plan:

La vida, integridad física y salud de los trabajadores son derechos cuya protección ha de ser una constante del quehacer cotidiano para todos los que trabajamos en CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA, SA, y especialmente del de aquellos que, en uno u otro nivel y en uno u otro puesto de trabajo, ejercen funciones de mando.

Debido a que consideramos que las personas constituyen el activo más importante de nuestra Empresa, es objetivo de esta Dirección de la Empresa el establecer una política preventiva que vaya hacia un modelo de prevención científica, integral, integrada y participativa.

Basándonos en el principio de que todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales pueden y deben ser evitados, la Empresa se compromete a alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, no limitándose solamente a cumplir con la legislación vigente en la materia, sino llevando a cabo acciones que eleven el grado de protección de los trabajadores marcado por la ley si ello fuera necesario.

Este compromiso será expresado de forma manifiesta y será uno de los objetivos esenciales marcados en la política general de la Empresa.

La línea de mando asumirá y potenciará la integración de la seguridad en el proceso de producción, estableciendo como principio básico que la mejor productividad se consigue con la mayor seguridad, pues no se debe olvidar que la conservación de los recursos materiales y humanos constituye un elemento fundamental para disminuir los costes.

En aras a promover una conducta segura en las actividades desarrolladas, se aportará a los trabajadores toda la información existente sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como la formación necesaria sobre los medios y medidas a adoptar para su correcta prevención.

De igual manera, se promoverá la participación de todos los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por ser ellos los que conocen con mayor profundidad los pormenores de las tareas que realizan y, por lo tanto, son los más indicados para aportar ideas sobre la manera más segura de llevarlas a cabo.

Para lograr alcanzar todos estos objetivos, se asignarán los recursos necesarios y se planificará de manera adecuada la utilización de los mismos.

ANEXO I

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Los trabajadores que presten sus servicios en Corporación de Medios de Extremadura, SA, serán clasificados por medio de grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación dentro de sus áreas funcionales. En cada grupo podremos incluir diversas categorías correspondientes a las diferentes áreas profesionales.

La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen 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.

La definición de los Grupos Profesionales tienen un carácter meramente enunciativo y no supone la obligación de tener provistas todos y cada uno de dichos grupos si las necesidades de la Empresa no lo requieren. 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.

ÁREAS DE ACTIVIDAD:

Área de Gestión:

Lo integran los profesionales que realizan actividades correspondientes a la planificación, control y ejecución en los sectores administrativos, financiero, comercial, técnico e informático.

Área de Redacción:

Se integran dentro de esta área de actividad los profesionales que realizan los contenidos, productos y servicios informativos y de opinión que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos y servicios que desarrolle o comercialice la Empresa, conforme al Código Deontológico de Corporación de Medios de Extremadura, SA, y el Documento sobre Planteamiento Informativo y la Línea Editorial.

GRUPOS PROFESIONALES:

Grupo profesional 0.

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades de las distintas áreas de la Empresa. Asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Con las condiciones económicas y laborales pactadas individualmente.

Formación:

Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional.

Las categorías equivalente al grupo 0 sería Técnico Superior, Técnico Medio y Técnico no titulado.

Técnico Superior. Es el personal que en posesión de una licenciatura universitaria, o de escuela técnica superior, dirige, coordina, colabora y controla los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia con sus conocimientos, y con una remuneración global anual pactada individualmente. Es responsable de la formación y disciplina del personal a su cargo.

Técnico Medio. Es el personal que posee un título medio universitario o de escuela técnica, dirige, coordina, colabora y controla los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, de acuerdo con sus conocimientos y con una remuneración global anual pactada individualmente. Es responsable de la formación, adiestramiento y disciplina del personal a su cargo.

Técnico no titulado. Es el personal que sin tener una titulación universitaria oficial, la Empresa entiende que tiene la preparación, conocimientos y reconocida su competencia para los trabajos encomendados por la Dirección. Su remuneración anual global es pactada individualmente. Es el responsable de la formación y disciplina del personal a su cargo.

Grupo Profesional 1.

Criterios generales:

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades de las distintas áreas de la Empresa.

Formación:

Licenciado en Ciencias de la Información, o titulado por la Escuela Oficial de Periodismo e inscritos en el Registro Profesional de Periodistas.

La categoría equivalente al grupo 1, sería Jefe de Área.

Jefe de Área: dirige las distintas secciones de su Área, planifica, coordina, supervisa y ayuda en los trabajos propios de su competencia profesional de los productos y servicios que comercialice la Empresa. Gestiona los recursos humanos y técnicos y es el responsable de la disciplina del personal a su cargo.

Grupo Profesional 2.

Criterios generales:

Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre su sección, partiendo de directrices muy amplias.

Formación:

Titulación Universitaria superior (Licenciado en Ciencias de la Información, o Titulado por la Escuela Oficial de Periodismo e inscritos en el Registro Profesional de Periodistas, para el personal adscrito al área de redacción) o bien universitaria de grado medio (Diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional.

La categoría equivalente al grupo 2, sería Jefe de Sección.

Jefe de Sección: es el mando intermedio elegido por la Dirección de la Empresa que, a las órdenes de su jefe inmediato, es el responsable de su sección, en la que coordina, supervisa y ayuda en los trabajos propios de su competencia. Gestiona los recursos humanos y técnicos y es el responsable de la disciplina del personal a su cargo.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales:

Funciones que consisten en la realización de actividades diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos, autonomía y responsabilidad.

Formación:

Licenciado en Ciencias de la Información o Titulado por la Escuela Oficial de Periodismo e inscritos en el Registro Profesional de Periodistas.

La categoría equivalente al grupo 3 sería: redactor.

Redactor: es el periodista que busca, recoge, elabora, edita, selecciona, corrige y clasifica los trabajos propios de su competencia profesional literaria de los productos y servicios que desarrolle la Empresa, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal para la elaboración de la citada información.

Grupo Profesional 4.

Criterios generales:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar y coordinar la ejecución de tareas diversas de su competencia, con contenido intelectual.

Formación:

Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (Diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional.

Las categorías equivalentes al grupo 4 serían: Editor, Documentalista, Oficial Técnico (incluye Admón., Técnico y Aplicaciones y Sistemas).

Editor: es el personal que posee la titulación necesaria para realizar las tareas propias de su competencia profesional. Realiza funciones con iniciativa e independencia. Maneja y aplica la tecnología disponible en cada momento. Se incluye en esta categoría la composición y ajuste de material publicitarios y edición de contenidos informativos en cualquier soporte. Realiza las funciones auxiliares que le sean encomendadas en el ámbito de la redacción y se encarga de la recepción de esquelas en aquellos casos que lleguen fuera del horario de trabajo del departamento comercial.

Documentalista: es el periodista, documentalista o similar que organiza y mantiene el centro de documentación en cualquier soporte, facilita el material solicitado y lleva el control del mismo. Elabora contenidos informativos en cualquier soporte a partir de los recursos del centro de documentación.

Oficial Técnico: es el personal que posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar las tareas íntegras de su departamento (Admón., Técnico y Aplicaciones/Sistemas). Realiza las funciones con iniciativa e independencia. Colabora y contribuye a una mejor puesta de planes y programas elaborados. Es el responsable de los objetivos concretos que tengan asignados. Maneja y aplica la tecnología disponible en cada momento.

Grupo Profesional 5.

Criterios generales:

Realización de tareas complejas pero homogéneas con contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Tiene cierta iniciativa y responsabilidad limitada.

Formación:

Titulación universitaria, diplomatura o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, o ciclo formativo de grado superior.

Las categorías equivalentes al grupo 5 serían Redactor 3.er, 2.º y 1.er año, Redactor Gráfico, Ayudante de Redacción, Of. 2.ª (Admón., Técnico y Técnico Soporte), Secretaría Dirección.

Redactor Primer, Segundo y Tercer año: es el Licenciado en Ciencias de la Información que en el primer periodo de su ingreso en la Empresa, y por un tiempo máximo de tres años, realiza un trabajo intelectual de creación literaria, de los productos y servicios que desarrolle la Empresa.

Redactor Gráfico/Audiovisual: es el personal que posee la titulación necesaria para realizar las tareas propias de su competencia profesional. Realiza las funciones con iniciativa e independencia, siendo su misión, tanto cubrir la información gráfica/audiovisual como su digitalización

y terminación posterior, para los diferentes soportes y en los distintos formatos, aplicando la tecnología disponible en cada momento.

Ayudantes de Redacción: son aquellos profesionales que sin estar en posesión del título académico correspondiente, realizan distintas funciones auxiliares dentro del ámbito de la redacción, sin asumir las obligaciones del redactor. Se encarga de la recepción de esquelas en aquellos casos que llegan fuera del horario del personal del departamento comercial.

Oficial 2.ª: es el personal que posee suficiente preparación técnica y práctica para el manejo y control de los equipos necesarios para realizar su trabajo. Tiene cierta iniciativa y responsabilidad limitada.

Secretaría Dirección: es el personal que posee conocimientos teóricos y prácticos completos de las tareas que se realizan en una secretaría de dirección. Ejerce las funciones con iniciativa y responsabilidad actuando con discreción profesional sobre los datos e información referidos a la Empresa, que por el desempeño de su trabajo pueda tener acceso.

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

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

Formación:

Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en bachillerato, o formación profesional.

Las categorías equivalentes al grupo 6 serían: Editor 3.er, 2.º y 1.er año, Aux. admón., Ordenanza.

Editor Primer, Segundo y Tercer año: es el que en el primer periodo de su ingreso en la Empresa, y por un tiempo máximo de tres años, realiza la composición y ajuste de material publicitario y edición de contenidos informativos en cualquier soporte.

Aux. admón.: es el personal que realiza funciones elementales, auxiliares y puramente mecánicas.

Ordenanza: es el personal que de acuerdo con las disposiciones de sus superiores, cuida los accesos al centro de trabajo y locales de Empresa. Realiza las misiones de custodia, vigilancia y control. Atiende la centralita, recoge y distribuye la correspondencia dentro y fuera de la Empresa, utilizando el vehículo cuando sea necesario. Si es vehículo propio se le pagará el kilometraje.

Tabla de equivalencias.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en párrafo anterior se ha configurado la siguiente tabla de equivalencias Categorías–Grupos Profesionales:

ÁREA DE ACTIVIDAD

GRUPO PROFESIONAL	REDACCIÓN	GESTIÓN
0	T. Superior, T. Medio, T.N.T.	T. Superior, T. Medio T.N.T.
1	Jefe de Área	
2	Jefe de Sección	Jefe de Sección
3	Redactor	
4	Editor, Documentalista, Oficial Técnico	Oficial Técnico (Admón., Técnico y T. Aplicaciones/Sistemas)
5	Redactor 3.er, 2.º, 1.er año, Redactor Gráfico/Audiov. y Ayudante de Redacción	Of. 2.ª (Admón., Técnico y T. Soporte), Secretaría Dirección
6	Editor 3.er, 2.º, 1.er año	Aux. admón., Ordenanza

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2012

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	NOCTURNIDAD ANUAL	FESTIVOS/DÍA
1	26.413,71	2.475,00	130,00
2	25.076,86	2.175,75	116,00
3	23.848,26	1.906,05	101,60
4	20.649,33	1.715,40	91,48
5	19.632,00	1.389,60	74,11
6	15.000,00	1.198,20	63,90
Red. 3.er año	18.668,00	1.389,60	74,11
Red. 2.º año	17.996,00	1.389,60	74,11
Red. 1.er año	16.168,00	1.389,60	74,11
Editor 3.er año	17.996,00	1.198,20	63,90
Editor 2.º año	16.168,00	1.198,20	63,90
Editor 1.er año	14.724,00	1.198,20	63,90

ANEXO III

COMPLEMENTO PERSONAL ESPECÍFICO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio, a partir del 1 de enero de 2012 se establece un complemento personal específico, no absorbible y revisable con la correspondiente subida de Convenio, que se abonará distribuido entre el total de las pagas ordinarias y extraordinarias establecidas en el Convenio (18 pagas) a favor de los trabajadores siguientes y en las cuantías que se indican:

NOMBRE	COMPLEMENTO
FERNÁNDEZ MORENO M.ª JOSEFA	18.343,96
SÁNCHEZ CANTERO FRANCISCO	13.822,61
MONTERO DE ESPINOSA DIEGO	18.932,34
DELGADO ZANCADA ADOLFO	10.896,37
VALLEJO GACHE IVONNE MARÍA	7.075,13
PÉREZ NIETO EDUARDO J.	32.636,74
AGUADO ORTEGA JOSÉ ANTONIO	13.328,68
GÓMEZ CORDÓN MANUEL JESÚS	30.330,48
DURÁN GONZÁLEZ MANUEL LUIS	20.044,76
URBANO GUIBERTEAU ADRIÁN	13.328,68
MARTÍNEZ CORDERO MANUEL J.	42.452,72
NÚÑEZ PÍRIZ DOMINGO MARIANO	43.905,80
BARRADO TIMÓN MARÍA MERCEDES	31.936,98
PARRA NÚÑEZ M. DESAMPARADO	17.485,37
LÓPEZ AROCA JOSÉ	35.085,78
MACARRO ASENSIO MANUEL	18.166,81
MERINO MUÑOZ GEMA	24.052,03
MARTÍN CAÑO MARÍA MANUELA	33.099,97
GÓMEZ FORNES VICENTE ÁNGEL	28.558,53
GARCÍA RAMÍREZ LUCAS	9.952,81
PULIDO DE LA ROSA GEMA	11.847,08
GARRO GUTIÉRREZ JORGE MARÍA	31.356,78
ORANTOS SÁNCHEZ JOSÉ	33.263,37
CID DE RIVERA SILVA ANTONIO L.	30.860,20
GARCÍA DE FRUTOS ALBERTO	28.613,87
FERNÁNDEZ DE VEGA EVARISTO	29.211,57
LÓPEZ-LAGO GONZÁLEZ JUAN	14.571,39
SORIANO REDONDO JUAN	11.542,90
ARMERO GARCÍA ANTONIO JOSÉ	14.957,44
EXPÓSITO ALONSO LUIS	12.803,32
PÉREZ PÉREZ FRANCISCO JAVIER	14.130,02

CASILLAS PÉREZ JUANA ISABEL	3.847,44
GONZÁLEZ MARTÍN JESÚS JAVIER	33.440,56
SÁNCHEZ-OCAÑA ANTONIO	33.135,85
LORENZO CARIDAD M. SERGIO	34.195,63
ARMERO GARCÍA, PILAR	29.516,07
MATEOS CALLE CLAUDIO	16.892,07
CALVO LUENGO PABLO	30.766,47
NÚÑEZ GÓMEZ MANUEL MIGUEL	31.701,60
CORDERO RODRÍGUEZ LORENZO	18.535,47
HERNÁNDEZ PÉREZ ANA BELÉN	14.880,40
NÚÑEZ NEBREDA CRISTINA	11.894,05
GARCÍA RAMÍREZ FRANCISCO M.	4.688,64
RODRÍGUEZ NARCISO MARCO A.	20.567,51
CANTERO HERNÁNDEZ MARCELO	8.846,88
ROMERO GONZÁLEZ ROCÍO	11.297,03
GILGADO DÁVILA ANTONIO	11.366,07
RODRÍGUEZ ROBUSTILLO MARÍA A.	11.021,45
SÁNCHEZ RODRÍGUEZ ROCÍO	11.228,19
TORREJÓN GONZÁLEZ MARÍA JOSÉ	11.227,91
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	8.791,61
CHACÓN FELIPE ANTONIO	9.009,47
RIPALDA RUIZ MARCOS	7.326,27
PARÍS LARREA FRANCISCO JAVIER	5.092,24
ZARALLO BOYERO ESTEFANÍA	5.846,96
REIGADAS PERALTA NATALIA	5.588,27
MORCILLO VARGAS MARÍA ÁNGELES	5.392,57

Para el cálculo de este complemento se ha considerado provisionalmente un incremento salarial estimado del 1% para 2010 y del 1% para 2011. Dado que a la fecha de la firma de este Convenio no se conoce exactamente la revisión salarial correspondiente a los años 2010 y 2011, se pacta que a la fecha de entrada en vigor se proceda a su cálculo definitivo una vez conocidos dichos incrementos salariales.

ANEXO IV

COMPENSACIÓN POR LA SUPRESIÓN DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD Y DEL PLUS DE CALLE

De acuerdo con lo establecido en los artículos 29 y 30 del presente Convenio, los trabajadores que se relacionan a continuación recibirán como condición "ad personan" las cuantías anuales que se relacionan en el cuadro, distribuidas entre el total de las pagas ordinarias y extraordinarias establecidas en el Convenio (18 pagas):

NOMBRE	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FERNANDEZ MORENO Mª JOSEFA	0,00	350,64	1.684,00	1.684,00	1.684,00	1.684,00	2.034,64	3.368,00	3.368,00	3.368,00
SANCHEZ CANTERO FRANCISCO	0,00	562,89	1.342,85	1.342,85	1.342,85	1.342,85	1.905,75	2.685,71	2.685,71	2.685,71
MONTERO DE ESPINOSA DIEGO	0,00	1.316,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DELGADO ZANCADA ADOLFO	0,00	741,88	1.512,77	1.512,77	1.512,77	1.512,77	2.254,65	3.025,54	3.025,54	3.025,54
VALLEJO GACHE IVONNE MARIA	790,64	1.053,23	1.053,23	1.053,23	1.053,23	1.846,75	2.106,45	2.106,45	2.106,45	2.106,45
PEREZ NIETO EDUARDO J.	0,00	0,00	1.707,14	2.133,92	2.133,92	2.133,92	2.133,92	3.841,05	4.267,83	3.554,58
AGUADO ORTEGA JOSE ANTONIO	0,00	1.329,12	1.474,55	1.474,55	1.474,55	1.474,55	2.803,66	2.949,10	2.949,10	2.949,10
DURAN GONZALEZ MANUEL LUIS	737,44	1.431,73	1.431,73	1.431,73	1.431,73	2.173,09	2.863,46	1.969,12	0,00	0,00
URBANO GUIBERTEAU ADRIAN	0,00	141,39	1.474,55	1.474,55	1.474,55	1.474,55	1.615,95	2.949,10	2.949,10	2.949,10
MARTINEZ CORDERO MANUEL J.	0,00	0,00	478,43	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.746,32	4.461,23	0,00
NUÑEZ PIRIZ DOMINGO MARIANO	0,00	0,00	0,00	393,51	1.889,91	1.889,91	1.889,91	1.889,91	2.278,25	3.779,83
BARRADO TIMON MARIA MERCEDES	0,00	0,00	0,00	2.069,52	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.189,49	4.259,00	4.378,97
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	0,00	0,00	0,00	0,00	1.337,02	1.626,71	1.626,71	1.626,71	1.626,71	2.968,19
LOPEZ AROCA JOSE	0,00	0,00	0,00	0,00	1.808,10	2.267,90	2.267,90	2.267,90	236,12	0,00
MACARRO ASENSIO MANUEL	0,00	0,00	1.250,50	1.659,76	1.659,76	1.659,76	1.659,76	2.910,26	3.319,52	3.319,52
MERINO MUÑOZ GEMA	0,00	181,79	1.895,79	1.895,79	1.895,79	1.895,79	2.077,59	3.791,60	3.791,60	3.791,60
MARTIN CAÑO MARIA MANUELA	0,00	0,00	0,00	0,00	559,20	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.833,32
GOMEZ FORNES VICENTE ANGEL	0,00	534,78	1.876,86	1.876,86	1.876,86	1.876,86	2.411,64	3.753,73	3.753,73	3.753,73
GARCIA RAMIREZ LUCAS	1.271,35	1.454,68	1.454,68	1.454,68	1.454,68	2.726,02	2.909,35	2.909,35	2.909,35	2.909,35
PULIDO DE LA ROSA GEMA	0,00	0,00	1.110,97	1.474,55	1.474,55	2.585,51	2.949,10	2.949,10	2.949,10	2.949,10
GARRO GUTIERREZ JORGE MARIA	0,00	0,00	623,22	2.252,24	2.252,24	2.252,24	2.252,24	2.875,46	4.504,47	4.504,47
ORANTOS SANCHEZ JOSE	0,00	0,00	0,00	352,09	1.511,93	1.511,93	1.511,93	1.511,93	1.859,88	3.023,86
CID DE RIVERA SILVA ANTONIO L.	0,00	0,00	0,00	0,00	1.540,92	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	3.815,04
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	0,00	0,00	739,40	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	3.007,29	4.535,79	4.535,79
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	0,00	0,00	0,00	1.973,54	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.189,49	4.163,03	4.378,97
LOPEZ-LAGO GONZALEZ JUAN	0,00	0,00	59,99	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.519,64	2.919,31	2.919,31
SORIANO REDONDO JUAN	2.163,70	2.302,48	2.302,48	3.723,28	3.814,41	3.814,41	3.814,41	3.814,41	5.235,21	5.326,34
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSE	0,00	0,00	427,90	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.887,56	2.919,31	2.919,31
EXPOSITO ALONSO LUIS	2.107,16	2.222,88	2.222,88	3.606,55	3.682,53	3.682,53	3.682,53	3.682,53	5.066,21	5.142,19
PEREZ PEREZ FRANCISCO JAVIE	2.164,86	2.283,75	2.283,75	3.725,12	3.804,26	3.804,26	3.804,26	3.804,26	5.245,64	5.324,79
CASILLAS PEREZ JUANA ISABEL	0,00	0,00	407,90	486,55	486,55	894,46	973,10	973,10	973,10	973,10
GONZALEZ MARTIN JESUS JAVIER	565,43	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.839,53	4.535,79	4.535,79	4.535,79	4.535,79
SANCHEZ-OCAÑA ANTONIO	0,00	0,00	1.186,76	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	3.454,65	4.535,79	3.305,54
LORENZO CARIDAD M SERGIO	0,00	0,00	0,00	0,00	1.781,58	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.189,49	3.977,07
ARMERO GARCIA, PILAR	0,00	0,00	1.349,69	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.189,49	3.539,18	4.378,97	4.378,97
MATEOS CALLE CLAUDIO	0,00	0,00	0,00	203,95	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.659,61	2.919,31
CALVO LUENGO PABLO	0,00	745,61	2.267,90	2.267,90	2.267,90	2.267,90	3.013,50	4.535,79	4.535,79	4.535,79
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	0,00	545,87	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.189,49	2.735,36	4.378,97	4.378,97	4.378,97
CORDERO RODRIGUEZ LORENZO	237,20	1.396,45	1.396,45	1.396,45	1.396,45	1.637,48	2.792,89	2.792,89	2.792,89	2.792,89
HERNANDEZ PEREZ ANA BELEN	0,00	0,00	611,86	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.459,66	2.071,51	2.919,31	2.919,31
NUÑEZ NEBREDA CRISTINA	681,67	2.748,58	2.986,10	2.986,10	4.289,79	4.445,75	4.445,75	4.445,75	4.445,75	5.749,45
GARCIA RAMIREZ FRANCISCO M.	906,89	1.145,38	1.145,38	2.055,41	2.290,77	2.290,77	2.290,77	2.290,77	3.197,66	3.436,15
RODRIGUEZ NARCISO MARCO A.	731,83	1.459,66	1.459,66	2.195,48	2.919,31	2.919,31	2.919,31	2.919,31	3.651,14	4.378,97
CANTERO HERNANDEZ MARCELO	1.146,21	1.291,26	1.291,26	2.437,46	2.582,51	2.582,51	2.582,51	2.582,51	3.728,72	3.873,77
ROMERO GONZALEZ ROCIO	445,39	1.210,70	2.829,71	3.749,32	3.749,32	4.605,12	5.208,97	5.208,97	5.208,97	5.208,97
GILGADO DAVILA ANTONIO	445,39	1.210,70	2.829,71	3.749,32	3.749,32	4.605,12	5.208,97	5.208,97	5.208,97	5.208,97
RODRIGUEZ ROBUSTILLO MARIA A.	445,39	1.210,70	2.829,71	3.749,32	3.749,32	4.605,12	5.208,97	5.208,97	5.208,97	5.208,97
SANCHEZ RODRIGUEZ ROCIO	434,93	1.200,24	2.799,26	3.749,32	3.749,32	4.585,12	5.208,97	5.208,97	5.208,97	5.208,97
TORREJON GONZALEZ MARIA JOSE	623,12	1.388,43	3.347,37	3.749,32	3.749,32	4.945,04	5.208,97	5.208,97	5.208,97	5.208,97
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	1.985,36	2.904,55	3.667,77	5.734,68	5.972,19	5.972,19	7.275,89	7.431,85	7.431,85	7.431,85
CHACON FELIPE ANTONIO	0,00	0,00	1.586,61	1.626,71	1.626,71	3.213,31	3.253,43	3.253,43	4.840,02	4.880,13
RIPALDA RUIZ MARCOS	359,60	1.581,40	1.581,40	1.945,33	3.162,78	3.162,78	3.526,72	4.744,18	4.744,18	5.108,11
PARIS LARREA FRANCISCO JAVIER	324,98	1.501,49	1.501,49	1.830,58	3.002,98	3.002,98	3.332,07	4.504,46	4.504,46	4.833,56
ZARALLO BOYERO ESTEFANIA	0,00	1.167,73	1.459,66	1.459,66	2.623,38	2.919,31	2.919,31	4.087,04	4.378,97	4.378,97
REIGADAS PERALTA NATALIA	223,95	1.459,66	1.459,66	1.687,60	2.919,31	2.919,31	3.147,26	4.378,97	4.378,97	4.606,92
MORCILLO VARGAS MARIA ANGELES	1.047,75	1.459,66	1.459,66	2.511,41	2.919,31	2.919,31	3.971,07	4.378,97	4.378,97	5.430,72

NOMBRE	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
FERNANDEZ MORENO Mª JOSEFA	3.368,00	3.718,64	5.051,99	5.051,99	5.051,99	5.051,99	5.398,03	6.735,99	6.735,99	6.735,99
SANCHEZ CANTERO FRANCISCO	2.685,71	3.248,60	4.028,56	4.028,56	4.028,56	4.028,56	2.350,92	0,00	0,00	0,00
MONTERO DE ESPINOSA DIEGO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DELGADO ZANCADA ADOLFO	3.025,54	3.767,42	4.538,31	4.538,31	4.538,31	4.538,31	5.276,05	6.051,09	6.051,09	6.051,09
VALLEJO GACHE IVONNE MARIA	2.899,98	3.159,68	3.159,68	3.159,68	3.159,68	3.953,21	4.212,91	4.212,91	4.212,91	4.212,91
PEREZ NIETO EDUARDO J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGUADO ORTEGA JOSE ANTONIO	2.949,10	4.278,22	4.423,65	4.423,65	4.423,65	4.423,65	5.752,76	5.898,19	5.898,19	5.898,19
DURAN GONZALEZ MANUEL LUIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
URBANO GUIBERTEAU ADRIAN	2.949,10	3.090,49	4.423,65	4.423,65	4.423,65	4.423,65	4.561,00	5.898,19	5.898,19	5.898,19
MARTINEZ CORDERO MANUEL J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ PIRIZ DOMINGO MARIANO	2.692,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BARRADO TIMON MARIA MERCEDES	4.378,97	2.699,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	3.253,43	3.253,43	3.253,43	3.253,43	4.594,91	4.880,13	4.880,13	4.880,13	2.526,98	0,00
LOPEZ AROCA JOSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MACARRO ASENSIO MANUEL	3.319,52	3.319,52	4.565,47	4.979,28	4.979,28	4.979,28	1.746,15	0,00	0,00	0,00
MERINO MUÑOZ GEMA	3.791,60	3.973,38	5.687,39	5.687,39	5.687,39	5.687,39	5.863,98	7.583,18	7.583,18	7.583,18
MARTIN CAÑO MARIA MANUELA	1.814,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GOMEZ FORNES VICENTE ANGEL	3.753,73	4.288,50	5.630,58	5.630,58	5.630,58	5.630,58	6.160,21	3.537,75	0,00	0,00
GARCIA RAMIREZ LUCAS	4.180,71	4.364,04	4.364,04	4.364,04	4.364,04	5.635,38	5.818,72	5.818,72	5.818,72	5.818,72
PULIDO DE LA ROSA GEMA	4.060,06	4.423,65	4.423,65	4.423,65	4.423,65	5.534,61	5.898,19	5.898,19	5.898,19	5.898,19
GARRO GUTIERREZ JORGE MARIA	4.504,47	4.504,47	5.121,51	6.756,69	6.756,69	6.756,69	6.756,69	7.379,91	9.008,93	2.492,88
ORANTOS SANCHEZ JOSE	3.023,86	3.023,86	3.023,86	3.375,95	4.535,79	4.535,79	4.535,79	4.535,79	4.887,88	6.047,72
CID DE RIVERA SILVA ANTONIO L.	4.535,79	4.535,79	4.535,79	4.535,79	6.082,92	6.803,69	6.803,69	6.803,69	6.803,69	8.350,82
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	4.535,79	4.535,79	5.268,98	6.803,69	6.803,69	6.803,69	6.803,69	7.543,08	9.071,58	9.071,58
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	4.378,97	4.378,97	4.378,97	6.352,50	6.568,46	6.568,46	6.568,46	6.568,46	8.541,99	8.757,95
LOPEZ-LAGO GONZALEZ JUAN	2.919,31	2.919,31	2.975,30	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.438,96	5.838,63	5.838,63
SORIANO REDONDO JUAN	5.326,34	5.326,34	5.326,34	6.747,14	6.838,27	6.838,27	6.838,27	6.838,27	8.259,07	8.350,20
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSE	2.919,31	2.919,31	3.343,21	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.806,87	5.838,63	5.838,63
EXPOSITO ALONSO LUIS	5.142,19	5.142,19	5.142,19	6.525,87	6.601,85	6.601,85	6.601,85	6.601,85	7.985,52	8.061,50
PEREZ PEREZ FRANCISCO JAVIE	5.324,79	5.324,79	5.324,79	6.766,17	6.845,32	6.845,32	6.845,32	6.845,32	8.286,69	8.365,84
CASILLAS PEREZ JUANA ISABEL	1.381,01	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.459,66	1.867,56	1.946,21	1.946,21	1.946,21	1.946,21
GONZALEZ MARTIN JESUS JAVIER	5.107,43	6.803,69	6.803,69	6.803,69	6.803,69	4.119,50	2.267,90	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ-OCAÑA ANTONIO	2.267,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LORENZO CARIDAD M SERGIO	4.378,97	4.378,97	4.378,97	1.871,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ARMERO GARCIA, PILAR	4.378,97	4.378,97	5.722,65	6.568,46	6.568,46	6.568,46	6.568,46	7.918,14	8.757,95	8.757,95
MATEOS CALLE CLAUDIO	2.919,31	2.919,31	2.919,31	3.123,27	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.582,92	5.838,63
CALVO LUENGO PABLO	4.535,79	5.281,40	6.803,69	6.803,69	6.803,69	6.803,69	7.543,08	9.071,58	9.071,58	9.071,58
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	4.378,97	4.924,85	6.568,46	6.568,46	6.568,46	6.568,46	7.108,34	8.757,95	8.757,95	8.757,95
CORDERO RODRIGUEZ LORENZO	3.033,92	4.189,34	4.189,34	4.189,34	4.189,34	4.430,37	5.585,79	5.585,79	5.585,79	5.585,79
HERNANDEZ PEREZ ANA BELEN	2.919,31	2.919,31	3.527,17	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.378,97	4.990,83	5.838,63	5.838,63
NUÑEZ NEBREDA CRISTINA	5.905,41	5.905,41	5.905,41	5.905,41	7.209,10	7.365,07	7.365,07	7.365,07	7.365,07	8.668,76
GARCIA RAMIREZ FRANCISCO M.	3.436,15	3.436,15	3.436,15	4.346,18	4.581,53	4.581,53	4.581,53	4.581,53	5.491,57	5.726,92
RODRIGUEZ NARCISO MARCO A.	4.378,97	4.378,97	4.378,97	5.114,80	5.838,63	5.838,63	5.838,63	5.838,63	6.574,45	7.298,28
CANTERO HERNANDEZ MARCELO	3.873,77	3.873,77	3.873,77	5.019,97	5.165,03	5.165,03	5.165,03	5.165,03	6.311,23	6.456,28
ROMERO GONZALEZ ROCIO	6.064,77	6.668,63	6.668,63	6.668,63	6.668,63	7.524,43	8.128,29	8.128,29	8.128,29	8.128,29
GILGADO DAVILA ANTONIO	6.064,77	6.668,63	6.668,63	6.668,63	6.668,63	7.524,43	8.128,29	8.128,29	8.128,29	8.128,29
RODRIGUEZ ROBUSTILLO MARIA A.	6.064,77	6.668,63	6.668,63	6.668,63	6.668,63	7.524,43	8.128,29	8.128,29	8.128,29	8.128,29
SANCHEZ RODRIGUEZ ROCIO	6.044,78	6.668,63	6.668,63	6.668,63	6.668,63	7.504,43	8.128,29	8.128,29	8.128,29	8.128,29
TORREJON GONZALEZ MARIA JOSE	6.404,69	6.668,63	6.668,63	6.668,63	6.668,63	7.864,35	8.128,29	8.128,29	8.128,29	8.128,29
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	7.431,85	8.735,54	8.891,51	8.891,51	8.891,51	8.891,51	10.195,20	10.351,16	10.351,16	10.351,16
CHACON FELIPE ANTONIO	4.880,13	4.880,13	4.880,13	6.466,74	6.506,85	6.506,85	6.506,85	6.506,85	8.093,45	8.133,56
RIPALDA RUIZ MARCOS	6.325,57	6.325,57	6.325,57	6.325,57	6.689,51	7.906,96	7.906,96	7.906,96	7.906,96	8.270,89
PARIS LARREA FRANCISCO JAVIER	6.005,95	6.005,95	6.005,95	6.005,95	6.335,05	7.507,44	7.507,44	7.507,44	7.507,44	7.836,53
ZARALLO BOYERO ESTEFANIA	5.546,70	5.838,63	5.838,63	5.838,63	5.838,63	7.006,35	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.298,28
REIGADAS PERALTA NATALIA	5.838,63	5.838,63	5.838,63	5.838,63	6.066,57	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.526,23
MORCILLO VARGAS MARIA ANGELES	5.838,63	5.838,63	5.838,63	5.838,63	6.890,38	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.298,28	8.350,04

NOMBRE	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
FERNANDEZ MORENO Mª JOSEFA	2.214,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ CANTERO FRANCISCO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MONTERO DE ESPINOSA DIEGO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DELGADO ZANCADA ADOLFO	6.051,09	6.792,96	7.563,85	7.563,85	7.563,85	7.563,85	6.664,48	0,00	0,00	0,00
VALLEJO GACHE IVONNE MARIA	5.003,55	5.266,14	5.266,14	2.726,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PEREZ NIETO EDUARDO J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGUADO ORTEGA JOSE ANTONIO	5.898,19	7.227,31	7.372,75	7.372,75	7.372,75	7.372,75	8.701,87	8.847,30	8.847,30	8.847,30
DURAN GONZALEZ MANUEL LUIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
URBANO GUIBERTEAU ADRIAN	5.898,19	6.039,60	7.372,75	7.372,75	7.372,75	7.372,75	7.514,14	8.847,30	8.847,30	8.847,30
MARTINEZ CORDERO MANUEL J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ PIRIZ DOMINGO MARIANO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BARRADO TIMON MARIA MERCEDES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LOPEZ AROCA JOSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MACARRO ASENSIO MANUEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MERINO MUÑOZ GEMA	7.583,18	7.764,98	9.478,98	9.478,98	9.478,98	9.478,98	9.660,77	11.374,77	11.374,77	7.479,30
MARTIN CAÑO MARIA MANUELA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GOMEZ FORNES VICENTE ANGEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARCIA RAMIREZ LUCAS	7.090,06	7.273,39	7.273,39	7.273,39	1.594,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PULIDO DE LA ROSA GEMA	7.005,12	7.372,75	7.372,75	7.372,75	8.479,67	8.847,30	8.847,30	8.847,30	8.847,30	8.847,30
GARRO GUTIERREZ JORGE MARIA	4.504,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ORANTOS SANCHEZ JOSE	6.047,72	6.047,72	3.264,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CID DE RIVERA SILVA ANTONIO L.	9.071,58	8.475,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	9.071,58	9.071,58	9.810,98	11.339,48	11.339,48	6.741,56	0,00	0,00	0,00	0,00
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	8.757,95	8.757,95	8.757,95	10.731,48	10.947,42	10.947,42	10.947,42	6.568,46	0,00	0,00
LOPEZ-LAGO GONZALEZ JUAN	5.838,63	5.838,63	5.898,61	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.298,28	5.478,71	0,00	0,00
SORIANO REDONDO JUAN	8.350,20	8.350,20	8.350,20	9.771,00	9.862,13	9.862,13	9.862,13	9.862,13	11.282,93	11.374,06
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSE	5.838,63	5.838,63	6.266,53	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.298,28	7.726,18	8.757,94	8.757,94
EXPOSITO ALONSO LUIS	8.061,50	8.061,50	8.061,50	9.445,18	9.521,16	9.521,16	9.521,16	9.521,16	6.145,95	0,00
PEREZ PEREZ FRANCISCO JAVIE	8.365,84	8.365,84	8.365,84	9.807,22	9.886,37	9.886,37	9.886,37	9.886,37	9.344,81	0,00
CASILLAS PEREZ JUANA ISABEL	890,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GONZALEZ MARTIN JESUS JAVIER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ-OCAÑA ANTONIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LORENZO CARIDAD M SERGIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ARMERO GARCIA, PILAR	8.757,95	8.757,95	10.107,63	1.499,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MATEOS CALLE CLAUDIO	5.838,63	5.838,63	5.838,63	6.042,58	7.298,28	7.298,28	7.298,28	2.759,35	0,00	0,00
CALVO LUENGO PABLO	9.071,58	4.200,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	8.757,95	8.523,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CORDERO RODRIGUEZ LORENZO	5.822,99	267,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
HERNANDEZ PEREZ ANA BELEN	5.838,63	5.838,63	6.450,48	7.298,28	6.898,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ NEBREDA CRISTINA	8.824,72	8.824,72	8.824,72	8.824,72	10.128,42	10.284,38	10.284,38	10.284,38	10.284,38	1.550,43
GARCIA RAMIREZ FRANCISCO M.	5.726,92	5.726,92	5.726,92	6.636,95	6.872,30	3.163,14	0,00	0,00	0,00	0,00
RODRIGUEZ NARCISO MARCO A.	7.298,28	7.298,28	7.298,28	8.034,11	5.590,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CANTERO HERNANDEZ MARCELO	6.456,28	6.456,28	6.456,28	7.602,49	4.945,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ROMERO GONZALEZ ROCIO	8.980,09	9.587,94	9.587,94	9.587,94	10.439,74	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60
GILGADO DAVILA ANTONIO	8.980,09	9.587,94	9.587,94	9.587,94	10.439,74	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60
RODRIGUEZ ROBUSTILLO MARIA A.	8.980,09	9.587,94	9.587,94	9.587,94	10.439,74	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60
SANCHEZ RODRIGUEZ ROCIO	8.960,09	9.587,94	9.587,94	9.587,94	10.419,75	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60
TORREJON GONZALEZ MARIA JOSE	9.320,01	9.587,94	9.587,94	9.587,94	10.779,66	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60	11.047,60
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	10.351,16	11.654,86	11.810,82	11.810,82	13.114,51	4.480,54	0,00	0,00	0,00	0,00
CHACON FELIPE ANTONIO	8.133,56	8.133,56	8.133,56	9.720,17	11.346,87	11.386,99	11.386,99	1.341,48	0,00	0,00
RIPALDA RUIZ MARCOS	9.488,35	9.488,35	9.488,35	9.488,35	9.847,95	11.069,75	11.069,75	11.069,75	11.069,75	3.760,68
PARIS LARREA FRANCISCO JAVIER	9.008,93	9.008,93	9.008,93	9.008,93	9.333,91	10.510,42	1.180,62	0,00	0,00	0,00
ZARALLO BOYERO ESTEFANIA	8.462,01	8.757,94	8.757,94	8.757,94	8.757,94	9.925,67	10.217,60	10.217,60	10.217,60	10.217,60
REIGADAS PERALTA NATALIA	8.757,94	8.757,94	8.757,94	8.757,94	8.981,89	10.217,60	10.217,60	10.217,60	10.217,60	10.445,54
MORCILLO VARGAS MARIA ANGELES	8.757,94	8.757,94	8.757,94	8.757,94	9.805,69	10.217,60	10.217,60	10.217,60	4.255,00	0,00

NOMBRE	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050
FERNANDEZ MORENO Mª JOSEFA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ CANTERO FRANCISCO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MONTERO DE ESPINOSA DIEGO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DELGADO ZANCADA ADOLFO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALLEJO GACHE IVONNE MARIA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PEREZ NIETO EDUARDO J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AGUADO ORTEGA JOSE ANTONIO	8.847,30	10.176,41	10.321,84	10.321,84	3.229,97	0,00	0,00	0,00	0,00
DURAN GONZALEZ MANUEL LUIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
URBANO GUIBERTEAU ADRIAN	8.847,30	8.988,69	8.314,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MARTINEZ CORDERO MANUEL J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ PIRIZ DOMINGO MARIANO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BARRADO TIMON MARIA MERCEDES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PARRA NUÑEZ M DESAMPARADO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LOPEZ AROCA JOSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MACARRO ASENSIO MANUEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MERINO MUÑOZ GEMA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MARTIN CAÑO MARIA MANUELA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GOMEZ FORNES VICENTE ANGEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARCIA RAMIREZ LUCAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PULIDO DE LA ROSA GEMA	9.958,26	10.321,84	10.321,84	7.578,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARRO GUTIERREZ JORGE MARIA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ORANTOS SANCHEZ JOSE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CID DE RIVERA SILVA ANTONIO L.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARCIA DE FRUTOS ALBERTO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FERNANDEZ DE VEGA EVARISTO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LOPEZ-LAGO GONZALEZ JUAN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SORIANO REDONDO JUAN	11.374,06	4.415,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ARMERO GARCIA ANTONIO JOSE	3.935,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EXPOSITO ALONSO LUIS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PEREZ PEREZ FRANCISCO JAVIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CASILLAS PEREZ JUANA ISABEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GONZALEZ MARTIN JESUS JAVIER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ-OCAÑA ANTONIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LORENZO CARIDAD M SERGIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ARMERO GARCIA, PILAR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MATEOS CALLE CLAUDIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CALVO LUENGO PABLO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ GOMEZ MANUEL MIGUEL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CORDERO RODRIGUEZ LORENZO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
HERNANDEZ PEREZ ANA BELEN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
NUÑEZ NEBREDA CRISTINA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GARCIA RAMIREZ FRANCISCO M.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RODRIGUEZ NARCISO MARCO A.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CANTERO HERNANDEZ MARCELO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ROMERO GONZALEZ ROCIO	11.903,40	12.507,26	12.507,26	12.507,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
GILGADO DAVILA ANTONIO	11.903,40	12.507,26	10.127,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RODRIGUEZ ROBUSTILLO MARIA A.	11.903,40	6.544,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SANCHEZ RODRIGUEZ ROCIO	11.883,40	12.507,26	12.507,26	12.507,26	7.756,41	0,00	0,00	0,00	0,00
TORREJON GONZALEZ MARIA JOSE	12.243,32	12.507,26	12.507,26	2.569,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VINAGRE LABRADOR CELESTINO J.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CHACON FELIPE ANTONIO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RIPALDA RUIZ MARCOS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PARIS LARREA FRANCISCO JAVIER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ZARALLO BOYERO ESTEFANIA	11.385,32	11.677,25	11.677,25	11.677,25	11.677,25	12.844,98	13.136,91	13.136,91	1.115,74
REIGADAS PERALTA NATALIA	11.677,25	11.677,25	11.677,25	11.677,25	11.905,20	9.141,85	0,00	0,00	0,00
MORCILLO VARGAS MARIA ANGELES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00