

RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de Subvenciones concedidas.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre, crea el Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía.

Dicho Decreto contempla entre otras medidas la posibilidad de realizar Cursos de Formación Profesional Ocupacional, así como la participación en empleos temporales al servicio de las distintas Administraciones Públicas y Entidades sin ánimo de lucro.

En base al citado Decreto se han concedido a las siguientes entidades:

Expediente: 59/95. Curso Ayte. Cocina. Antequera.
Importe: 7.076.511.
Entidad: Fondo Formación.

Expediente: 58/95. Curso Ayte. Cocina. Nerja.
Importe: 7.121.658.
Entidad: IFES.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo vigésimo primero de la Ley 9/93 de 30 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1995.

Málaga, 4 de julio de 1995.- El Delegado, Jacinto Meña Hombrado.

RESOLUCION de 5 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (7100222).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (Código de Convenio 7100222), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de junio de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 2 de junio de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 12 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social;

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del Texto de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de julio de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objeto y ámbito del Convenio.

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

Ambito Territorial: Afectará a los centros de trabajo de Granada, Jaén y Almería.

Ambito Funcional: Es la regulación de las relaciones laborales para las funciones encuadradas en el sector de prensa y realizadas por el personal descrito a continuación en el Ambito Personal, e incluido en este convenio.

Ambito Personal: Afectará a la totalidad del personal que mantenga una relación laboral con esta Sociedad y a todo el que ingrese en la misma, quedando excluidos del régimen económico del mismo los siguientes:

1.º Los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Jefes de Area en Talleres.

2.º Todas las categorías laborales de Jefatura; si se dan las siguientes condiciones:

a) Que se pacte, en cómputo global y anual, una retribución superior a la establecida en el convenio para la misma categoría laboral.

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

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

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

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

C) Asesores.

D) Los corresponsales, informativos o comerciales y los colaboradores, literarios o gráficos estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, independientemente que tengan la consideración de asiduos o esporádicos.

E) Los agentes comerciales o publicitarios.

F) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan relación civil o mercantil de prestación de servicios con Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Artículo 2. Normas supletorias.

En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo, continuará siendo de aplicación la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Si la Ordenanza Laboral fuese derogada durante la vigencia de este convenio, seguiría siendo aplicada como norma subsidiaria en lo no regulado por el ordenamiento jurídico laboral general y por este convenio.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1995, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La duración del mismo será de tres años, quedando por tanto finalizado el 31.12.97.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 1997, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas

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

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Comisión de Interpretación del Convenio.

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

La comisión de interpretación podrá ser convocada por cualquiera de las partes, solicitándolo por escrito.

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

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Aplicación de la racionalización.

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

Renovación Tecnológica: Ante la necesidad de mantener la renovación tecnológica punta para atender la rapidez y calidad en el producto, se adaptará al personal a las nuevas técnicas para conseguir el más adecuado empleo de los recursos; y la Dirección de la Empresa procurará implantar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

Para la formación exigida, por las consecuencias que para cada puesto de trabajo concreto, conlleve la renovación tecnológica, se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir su objetivo 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 la Dirección de la Empresa, dentro de los siguientes apartados:

1. Reciclaje o reconversión profesional por cambio tecnológico, dirigido a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido; ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo. En el caso de que se produzcan fuera del horario de trabajo, las horas para la formación se abonarán por el importe de la hora normal, sin inclusión de la parte proporcional de paga extra, y sin ningún otro recargo, o serán registradas como tiempo de trabajo efectivo.

2. Perfeccionamiento profesional para la promoción, desarrollo o actualización del puesto de trabajo, cuando éstas sean debidas al cambio tecnológico. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación personal de los trabajadores en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las horas destinadas a la formación para la promoción, cuando éstas sean debidas al cambio tecnológico, serán abonadas sobre una base del 60 por ciento de la hora normal, sin inclusión proporcional de paga extra, y sin ningún otro recargo, o registradas como tiempo efectivo de trabajo en la misma proporción.

Estas horas no serán abonadas cuando se realicen dentro de la jornada laboral. El tiempo de las dedicaciones podrá emplearse en la formación.

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

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

Artículo 8. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

a) Participación del personal:

1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.

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

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la dirección de la empresa y representantes 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.

4. Salvo pacto en contrario con el Comité de Empresa, la política de contrataciones y subcontrataciones que pudiera adoptar la empresa no dejará sin contenido los actuales puestos de trabajo de los trabajadores fijos que, en la fecha de la firma de este convenio trabajen en Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

b) Mantenimiento de retribución y categoría.

El personal excedente como consecuencia de la aplicación de técnicas de racionalización del trabajo podrá ser acoplado a otros puestos de inferior nivel, conservando su categoría y el importe de salario y antigüedad que viniese disfrutando.

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

c) Mantenimiento de la relación laboral.

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

Artículo 9. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a ocho meses durante un año o a catorce meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

Artículo 10. Revisión salarial.

Para el año 1995, las retribuciones son las que figuran en la tabla salarial adjunta al texto del convenio.

Para el año 1996, las tablas se revisarán en un porcentaje equivalente al 4,25%.

Para el año 1997, las tablas se revisarán en un porcentaje equivalente al 3,9%.

Artículo 11. Conceptos.

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

a) Conceptos mensuales:

1. Salario unificado.
2. Plus salarial a título personal.
3. Plus a título personal deducible.
4. Antigüedad.
5. Nocturnidad.
6. Dedicación especial.
7. Dedicación especial jornada partida.
8. Libre disposición.

b) De vencimiento superior al mes:

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

Artículo 12. Salario unificado.

Es el que corresponde a cada categoría laboral. Su importe es el que figura en la tabla salarial de este convenio.

En el salario unificado queda incluido que el descanso en Corporación de Medios de Andalucía, S.A., tiene carácter de descanso semanal y no dominical, sin que los trabajadores perciban ninguna retribución especial por trabajar en domingo.

Artículo 13. Plus salarial a título personal.

Pasará a «Plus salarial a título personal» la cantidad resultante pactada por los cambios de estructuras retributivas en el presente Convenio colectivo o en futuras negociaciones.

El «Plus Salarial a título personal» sólo será absorbido, total o parcialmente, por ascenso de categoría, por aumento de retribución motivado por el comienzo del desempeño de un trabajo que implique nocturnidad o por

pactarse con el trabajador un régimen de dedicación que no tuviese en la fecha de fijarle este plus.

Artículo 14. Plus a título personal deducible.

El trabajador que a 31 de diciembre de 1994 estuviera devengando el plus de nocturnidad y/o con un régimen de dedicación fijo o libre disposición y dejara de desempeñar el trabajo nocturno o las obligaciones del régimen de dedicación, pasará a percibir dicho plus en concepto de «Plus a Título Personal Deducible».

Este plus personal se irá absorbiendo en cuantía equivalente al 25% de las mejoras económicas de convenio y podrá ser absorbido en total o mayor porcentaje cuando la mejora económica responda a un ascenso de categoría o cualquier otro incremento salarial que no sea el de antigüedad.

La renuncia voluntaria a la nocturnidad y/o al régimen de dedicación, no dará lugar al percibo del «Plus a Título Personal Deducible».

Los trabajadores que resulten contratados a partir del 1.1.95, si dejan de desempeñar el trabajo nocturno o las obligaciones de cualquier régimen de dedicación, dichas cantidades desaparecerán, no pasando por tanto a Plus a Título Personal Deducible.

Artículo 15. Pluses de regímenes especiales.

Dedicación Especial. Es la de aquellos trabajadores cuya jornada laboral supera permanentemente la general de 36 horas establecida en este convenio colectivo, y desarrolla la jornada máxima laboral vigente en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual.

La retribución de la «Dedicación Especial» viene fijada en la tabla salarial anexa. En las categorías que no figura su importe será el 14,64% del salario unificado correspondiente.

Dedicación Especial Jornada Partida. Es la de aquellos trabajadores cuya jornada laboral supera permanentemente la general de 36 horas establecida en este convenio colectivo, y desarrolla la jornada máxima laboral vigente con jornada partida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual.

Su retribución viene fijada en algunas categorías, para los trabajadores que estén en este régimen, en la tabla salarial del presente convenio.

Libre Disposición. Por la singularidad del trabajo de redacción, este personal podrá tener la libre disposición; es decir, estar a disposición de la Dirección de la Empresa en todo momento, para cubrir las necesidades informativas de carácter eventual, con un horario variable de acuerdo con dichas necesidades.

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

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

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

Artículo 16. Antigüedad.

Los trabajadores que estuviesen contratados a la firma del presente convenio, percibirán en concepto de antigüedad, por el tiempo de servicio en la empresa, cuatro trienios y sucesivos quinquenios en razón de los años de servicio prestados desde el día 1.º del mes siguiente a la fecha de ingreso en la empresa, salvo que coincidan las dos fechas, a razón del módulo fijado en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Desde el día siguiente a la firma del presente convenio, no se devengará cantidad alguna en concepto de anti-

güedad para los trabajadores que a partir de esa fecha resulten contratados.

El importe de la antigüedad será el que corresponda al módulo fijado en la tabla salarial multiplicado por el número de trienios y quinquenios.

En las excedencias, a efectos de antigüedad, se estará a lo establecido en el art. 46 del E.T.

Artículo 17. Nocturnidad.

El concepto de plus de nocturnidad será de aplicación a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Si fuese inferior a tres horas y superior a una, se abonará la parte proporcional al tiempo nocturno propiamente dicho.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.

En el momento en el que un trabajador por razones técnicas, organizativas o de producción dejara de realizar la jornada nocturna, le desaparecerá el plus de nocturnidad.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

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

Cada una de ellas se determinará por el total de los siguientes conceptos: Salario unificado, plus a título personal, plus a título personal deducible, complementos de antigüedad, nocturnidad y régimen de dedicación.

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

El trabajador, en Incapacidad Temporal, que durante el trimestre correspondiente se le haya, o se le mantenga, retirada la mejora social establecida en el artículo 30 del presente convenio, dejará de percibir en la paga extra que corresponda la parte proporcional a los días en situación de baja.

Artículo 19. Premio de permanencia.

Cuando el trabajador cumpla 20, 30 o 40 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, recibirá una mensualidad como premio a su permanencia. En estas pagas entrarán los mismos conceptos que en las pagas extraordinarias trimestrales.

CAPITULO CUARTO

SUPLIDOS

Artículo 20. Gastos de calle.

Los trabajadores de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 9.000 pesetas por cada mes realmente trabajado. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

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

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

Artículo 21. Desayunos, comidas y cenas.

Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones cuando por necesidades imperiosas el personal tenga que prolongar la jornada, en más de dos horas, no haya sido avisado al menos con doce horas de antelación y no disponga de dos horas y media para acudir a su domicilio.

Los desayunos, comidas y cenas, cuando sean por las circunstancias previstas en este artículo, tendrán la consideración de tiempo de trabajo durante media hora.

Artículo 22. Dietas y viajes.

Dietas: Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta completa con alojamiento de 10.000 pesetas.

El día de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

El importe de las dietas será incrementado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de la vida.

Viajes: 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.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Corporación de Medios de Andalucía, S.A., dotará de uniforme o ropa de trabajo a todo el personal que se le exija para la prestación de sus servicios.

CAPITULO QUINTO

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 24. Jornada.

Se mantiene con carácter general la semana laboral de 36 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para el personal con desempeño de «Dedicación Especial» y «Dedicación Especial Jornada Partida», la jornada será la máxima laboral vigente.

En los casos en que así se pacten la «Libre Disposición» también conllevará la jornada máxima legal.

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

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

Artículo 25. Horario de trabajo.

El horario de trabajo será: 1. Ordinario Básico.

1. Horario ordinario básico: Es el que figura en los cuadros anexos. El horario ordinario básico es el que normalmente determinará el trabajo diario de los trabajadores en la empresa.

La Dirección de la Empresa podrá adelantar el comienzo del horario ordinario básico establecido en dos horas, como máximo, y por una sola vez durante cada año de la vigencia del mismo para cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección o turno.

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

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor brevedad posible, antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

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

HORARIO ORDINARIO BASICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO			
	MAÑANA	TARDE	NOCHE
Redacción	a tarea	a tarea 14,00 a 20,00 17,00 a 23,00 17,30 a 23,30	a tarea 18,30 a 0,30 20,00 a 2,00
Administración	9,00 a 14,00	17,00 a 20,00	
Administración	8,00 a 15,00 (L a Vi) 9,00 a 14,00(sábados)		
Subalternos	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00 17,00 a 23,00	21,00 a 3,00 03,00 a 9,00

Enlaces	9,00 a 15,00	17,00 a 23,00	
Fotocomposición		15,00 a 21,00 18,00 a 24,00 18,00 a 12,00	20,00 a 2,00 21,00 a 3,00
Fotomecánica		18,00 a 24,00	19,00 a 1,00 21,00 a 3,00 22,00 a 4,00
Rotativa			21,00 a 3,00 24,00 a 6,00
Cierre			21,00 a 3,00 24,00 a 6,00 01,00 a 7,00
Mantenimiento	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	22,00 a 4,00 21,00 a 3,00

Esta tabla está referida, para algunas secciones, con jornada de carácter general de 36 horas y 6 días semanales y sin régimen de dedicación.

Por la singularidad del trabajo de redacción, a este personal se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajos que pueda realizar normalmente una persona de redacción, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

Artículo 26. Control de horarios.

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

1. Todas las ausencias establecidas en el art. 39 y justificadas, se registrarán como si hubiesen sido trabajadas.

2. Si la ausencia justificada es superior a un día laborable, se asimilará a la jornada o jornadas normales realizadas por la sección que corresponda, con excepción

del tiempo diario que exceda al del horario básico ordinario.

3. Cuando un trabajador haya desarrollado al completo su jornada en cómputo anual, las ausencias justificadas serán registradas como tiempo extraordinario.

4. Cuando se produzcan ausencias injustificadas, con independencia de la sanción que corresponda, la empresa descontará el salario correspondiente. Igualmente, se le descontará el salario si, a pesar de estar justificadas, no están incluidas dentro del art. 39 del Convenio Colectivo.

5. La jornada se computará por años naturales pudiéndose compensar el tiempo de trabajo en un año con el del siguiente, salvo lo previsto en los artículos 27 y 28 referido a la compensación en descanso de horas extras y festivos.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 24 del presente Convenio. En caso de realización de horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar éstas en la cuantía que tenga fijada la hora ordinaria de trabajo o bien compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si en un plazo de cuatro meses, la empresa no hubiese facilitado al trabajador la compensación, se abonarán:

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

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

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

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

Artículo 28. Trabajos en días festivos.

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

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

Las normas reguladoras del régimen de descansos compensatorios de días festivos trabajados serán las siguientes: No se computarán las fiestas que no hayan sido trabajadas, en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la Empresa podrá autorizar y organizar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

La compensación con descanso será cambiada por abono en metálico en caso de jubilación, fallecimiento o cese. También se deberá abonar en el caso de que

transcurridos cuatro meses desde el trabajo en festivo, la empresa no hubiese facilitado al trabajador el descanso compensatorio.

La dirección de la empresa y los trabajadores podrán programar la compensación en un plazo superior a los cuatro meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el trabajador.

Artículo 29. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales consecutivos al año, que también podrán fraccionarse de común acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa. Su organización será llevada a cabo siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

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

El personal que por necesidades de trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 30.000 ptas. de compensación económica.

CAPITULO SEXTO

MEJORAS SOCIALES.

Artículo 30. Incapacidad Temporal.

Al personal enfermo o accidentado se le abonará el complemento necesario para que, durante el período de Incapacidad Temporal continúe percibiendo íntegra su retribución fija desde el primer día de enfermedad y hasta el tope de los 18 meses.

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

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

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

Para el caso de enfermedad común, será condición indispensable para el cobro de la mejora incluida en este artículo que el trabajador se haya realizado los chequeos mínimos anuales además de las vacaciones previstas por el Servicio médico de la empresa.

Artículo 31. Prestación por maternidad.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente. Al igual que en la incapacidad temporal, se le abonará el complemento necesario para que perciba íntegra su retribución fija desde el primer día.

Artículo 32. Capacidad disminuida.

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas y que le ocasione una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal en su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma y

se le haya declarado en situación de invalidez permanente parcial. Dichó trabajador tiene derecho a su reincorporación en la empresa en las siguientes condiciones:

- Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, la dirección de la empresa debe reincorporarlo al mismo puesto, o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo.

En el supuesto de que la dirección de la empresa acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual de acuerdo con lo siguiente:

a) Con más de 10 años de antigüedad y esté dado de alta en la empresa al 31.12.94: El trabajador conservará la categoría y, de no continuar con el régimen de dedicación y/o nocturnidad, la cantidad resultante, por estos conceptos, pasará a Plus a Título Personal.

b) Con menos de 10 años de antigüedad y esté dado de alta en la empresa al 31.12.94: El trabajador será reclasificado en su nueva categoría laboral y todas las diferencias que, en el momento del cambio se produzcan, entre su anterior y nueva situación pasará al Plus a Título Personal Deducible.

En ambos casos, el trabajador afectado 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.

- Los trabajadores que han sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobran su total capacidad para su profesión habitual, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que vienen ocupando es de categoría inferior y siempre que no hayan transcurrido más de tres años en dicha situación.

La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Artículo 33. Ayuda por hijos disminuidos.

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos percibirán una ayuda por un importe de 20.000 ptas. mensuales por hijo. En ausencia de los padres, esta ayuda podrá ser extensiva al trabajador con hermanos disminuidos, siempre que convivan y dependan de él. La dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

Artículo 34. Préstamos.

Con el fin de poder ayudar al personal en los supuestos de adquisición de viviendas o vehículos se constituye un fondo para los mismos, que queda establecido de la siguiente forma:

- a) Vivienda: Fondo de 5.000.000 de pesetas con un máximo de pesetas 1.250.000 por préstamo concedido.
- b) Adquisición de vehículos: Fondo de 3.400.000 pesetas con un máximo de 425.000 pesetas por préstamo concedido.

La amortización de estos préstamos se efectuará por el trabajador mediante el reintegro del 25% de su retribución mensual neta.

La concesión de los dos tipos de ayudas a reintegrar están supeditados a las posibilidades de tesorería de la empresa.

Estos préstamos los solicitará el trabajador al Comité de Empresa, quien trasladará la petición, según su criterio, a la dirección de la empresa.

Los préstamos vivienda sólo se podrán disfrutar una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa y para los de adquisición de vehículos deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos ocho años.

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

Artículo 35. Asistencia a familiares por fallecimiento.

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

Artículo 36. Seguro colectivo de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida o de invalidez permanente y absoluta de 1.000.000 de pesetas para el personal fijo. Este importe será de doble cuantía en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente.

Artículo 37. Asistencia jurídica.

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

Artículo 38. Jubilación.

Quedará extinguida la relación laboral de cualquier trabajador al cumplir la edad de 65 años, pasando a la situación de jubilación forzosa, salvo que no tenga el mínimo de años cotizables para acceder a dicha situación.

CAPITULO SEPTIMO

PERMISOS, AUSENCIAS, SANCIONES Y DERECHO A INFORMACION Y QUEJA

Artículo 39. Permisos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Si la ceremonia coincidiera con un festivo, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente al de la celebración.

b) Por nacimiento de hijo, tres días naturales. Si el parto se produce fuera del lugar de residencia será de 5 días.

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

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

e) En caso de enfermedad grave de los padres, padres políticos, hijos o cónyuge, se concederán tres días, ampliándose a cinco cuando se necesite hacer un despla-

zamiento al efecto. Se considerarán enfermedades graves aquellas intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general.

f) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de otros parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, dos días. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

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

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

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

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

- Si las necesidades del trabajo lo permiten.
- Si deberá o no ser retribuido.
- Forma de sustitución.
- Motivos del permiso.

Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

La Dirección de la empresa podrá autorizar ausencias de las empresas durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

Artículo 40. Sanciones.

El régimen disciplinario, con independencia de las sanciones de índole penal o administrativo externas, en facultad de la dirección de la empresa.

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

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

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

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

2. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

b) No cursar en tiempo oportuno el aviso o la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, o no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Las discusiones dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Falsear la hora de entrada o salida del trabajo.

e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

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

g) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

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

i) Incurrir reiteradamente en erratas u omisiones, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

j) La continuada y habitual falta de limpieza e inadecuada presentación de todo aquel personal que tenga relación con el público y que pueda incidir en la imagen de la Sociedad, además de para aquellos casos en los que se produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

k) Cualquier falta de confidencialidad o uso indebido de la información reservada a la Dirección de la Empresa.

l) La sustracción de material que sin tener un elevado valor económico por sí mismo, sea propiedad de la empresa.

m) Utilizar diskettes o programas de uso particular en los ordenadores de la Empresa, sin la autorización de la dirección.

n) El empleo habitual de expresiones que hieran el sentimiento o condición religioso, ético, social, etc.

ñ) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y normas fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

o) El acoso sexual.

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

a) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra sociedad, concurriendo en competencia desleal, salvo autorización expresa de la dirección de la Empresa.

b) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo, o abuso de confianza. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

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

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

g) Revelar a personas ajenas a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles y supongan competencia.

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

j) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

l) Abandonar el trabajo.

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

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

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

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

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

q) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO OCTAVO

CONTRATACIONES, INFORMACION Y CESES

Artículo 41. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación.

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

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

Artículo 42. Período de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de nueve meses para los técnicos titulados ni de seis meses para los demás trabajadores.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

Artículo 43. Cese voluntario.

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

CAPITULO NOVENO

Artículo 44. Seguridad e Higiene.

Las competencias del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las establecidas en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente sobre la materia.

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

ACUERDOS

En el «Plus Salarial a Título Personal» se ha incluido la media de 26 domingos para todo el personal que a 31.12.94 está cobrando la compensación por trabajo en domingo (indemnización simplificada, nómina e indemnización salida lunes). La parte de este plus equivale a los 26 domingos de media. (25.885 ptas.) no podrá ser disminuida o congelada por ascenso de categoría, turno nocturno o régimen de dedicación, y se reconoce como derecho adquirido para los trabajadores relacionadas en

el pacto nominativo indemnizatorio de la modificación de las condiciones de trabajo por su renuncia al derecho de descanso dominical y pasar a descanso semanal, ya reconocido en el convenio colectivo de 1992-1994.

Se incluye como anexo la relación nominativa de trabajadores que a 31.12.94 están cobrando esta indemnización.

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

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

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

El personal de administración y, si por razones de trabajo tuviese que trabajar, en domingo o festivo, percibirá a título indemnizatorio la cantidad que está percibiendo en el año 1994, incrementada en los mismos porcentajes que el presente convenio.

RELACION DE PERSONAL QUE COBRA DOMINGOS ASÍ COMO EL PLUS DE INDEMNIZACIÓN SALIDA LUNES

D. José Antonio Amate Rodríguez	DNI	24.115.401 Q
D. José M ^o Ballesteros Moreno	DNI	23.653.261 S
D. Ovidio Barrán Ramos	DNI	08.420.476 S
D. Miguel Delgado García	DNI	25.852.869 H
D. Francisco Fernández Bonal	DNI	23.629.872 V
D. Julián Galera Sánchez	DNI	23.048.697 Y
D. Cristóbal García Calero	DNI	25.946.900 W
D. Manuel Garrido Román	DNI	23.559.771 C
D. Serafin Garrido Román	DNI	23.635.122 T
D. Juan Miguel Hernández Isla	DNI	23.534.024 X
D. Jorge Martín López	DNI	24.282.270 C
D. Gonzalo Nozal Pastor	DNI	23.629.881 A
D. José Luis Rodríguez España	DNI	23.661.043 T
D. Francisco Rodríguez Rodríguez	DNI	23.665.640 C
D. Carlos Román de la Rosa	DNI	23.644.666 E
D. Jorge Romero Sánchez	DNI	24.102.857 F
D. José Torregrosa García	DNI	23.671.000 K
D. Antonio Villegas Romero	DNI	23.470.719 R
D. Miguel Ángel Amate Rodríguez	DNI	24.097.225 X
D. Juan Espín Ros	DNI	23.550.472 J
D. Antonio Fernández Linares	DNI	23.666.331 K
D. Baldomero García Hernández	DNI	24.058.172 B
D. Eugenio Molero Ruiz	DNI	23.652.213 W
D. Antonio Sánchez Fernández	DNI	23.624.620 D
D. Francisco Soto Chica	DNI	24.145.570 D
D. Manuel Vico González	DNI	24.107.870 Y
D. Eduardo Villegas Romero	DNI	24.284.058 Z
D. Alfonso Corrales Jiménez	DNI	23.550.452 Q
D. José Luis Díaz Bueno	DNI	23.675.110 Z
D. José Garrido Barrios	DNI	23.482.364 P
D. Miguel López Rojas	DNI	23.576.378 K
D. Rafael Márquez Sánchez	DNI	23.477.475 H
D. Francisco Medina Fajardo	DNI	23.571.899 G
D. Francisco Valdivia Machado	DNI	23.626.560 V
D. Ramón Castillo Torres	DNI	24.298.582 W
D. Armando Fernández Heredia	DNI	23.674.525 G
D. José Gilabert Pérez	DNI	23.651.290 E
D. José Antonio Henares López	DNI	24.257.418 P
D. Juan Manuel Ramírez Expósito	DNI	24.160.157 Z
D. José Antonio Suárez Martínez	DNI	24.126.389 X
D. Adolfo Barrios Medina	DNI	23.353.161 L
D. C. Miguel Allende García	DNI	13.084.045 N
D. J. Antonio Cambрил Bustos	DNI	23.773.504 Z
D. J. Javier Díez Forcada	DNI	78.865.405 S
D. Frco. J. Fdez.-Barrera Larzábal	DNI	15.978.624 H
D. Javier Fuentenebro Martínez	DNI	14.932.319 Y
D. Juan Enrique Gómez Blanco	DNI	29.730.403 M
D. José M ^o González Molero	DNI	24.291.392 B
D. José Antonio Guerrero Martínez	DNI	30.592.496 N
D. Juan J. Hernández Hernández	DNI	24.167.949 D
D. Jesús M ^o López Ortega	DNI	30.551.220 K
D. Rafael Martínez Miranda	DNI	23.394.039 A
D. Francisco Martínez Perea	DNI	23.658.726 Y
D. Carlos Morán Martín	DNI	15.987.811 M
D. Amina Marta Nasser Eddin	DNI	42.078.500 T
D. José Juan Ortiz Fernández	DNI	24.087.492 Y
D. Ramón Luis Pérez Pinar	DNI	08.824.933 V
D. José Luis Piñero Moreno	DNI	23.336.485 H
D. Víctor Manuel Romero Conde	DNI	29.079.925 J
D. Miguel Sangüesa Alba	DNI	45.058.261 I
D. Juan Luis Tapia Martín	DNI	24.227.313 X
D. Carlos M. Centeno Centeno	DNI	45.253.143 E
D. Frco. Javier Fuentes Romero	DNI	25.943.783 J
D ^a Remedios Morente Jiménez	DNI	46.525.194 N
D. I. Félix Almarza Almarza	DNI	70.313.632 X
D. Miguel Ángel Blanco Martín	DNI	01.343.135 G
D. José M ^o Granados de Torres	DNI	50.281.210 J
D. José Martínez Arias	DNI	25.959.378 Z
D. José Juan Mullor Mullor	DNI	27.214.304 Z
D. Alfonso Cifuentes Román	DNI	24.171.472 J
D. José Espín Sánchez	DNI	23.466.689 L
D. Antonio Fernández Castillo	DNI	23.673.989 C
D. Francisco Molina Aguilera	DNI	23.668.688 D
D. L. Ignacio Pérez Arrebola	DNI	24.861.127 J
D. José Peña Ruiz	DNI	23.491.445 G
D. Justo Ruiz Barroso	DNI	24.289.406 A
D. Antonio Torrens Sánchez	DNI	23.655.443 N
D. Antonio del Castillo Velasco	DNI	23.679.588 F
D. Jesús Expósito Marín	DNI	24.289.577 J
D. Enrique González Ramírez	DNI	23.486.790 H
D. Manuel Gutiérrez Durán	DNI	23.562.225 J
D. Fernando Sánchez Linares	DNI	23.482.971 V
D. Ángel Puerto Beltrán	DNI	25.914.530 Q
D. Agustín Toledano Martínez	DNI	25.907.369 P
D. Fermín Navarro López	DNI	24.165.450 V
D. Enrique Urrea Martínez	DNI	27.243.303 X
D. Francisco Lobón Cantón	DNI	24.295.799 T
D. Antonio Moreno Rebollo	DNI	24.081.206 E
D ^a M ^a Victoria Fernández Fernández	DNI	24.172.823 Z

TABLA SALARIAL AÑO 1995		Salario Unificado	Módulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposición	Ded. Espec. y Jornada partida
Sección	Categoría						
REDACCIÓN							
	Jefe de Sección	230.729	5.999			54.799	
	Redactor	208.204	5.413			49.449	
	Redactor 3º año	190.175	4.393			45.167	
	Redactor 2º año	182.257	4.211			43.287	
	Redactor 1º año	178.885	4.132			42.484	
	Ayudante primera	178.885	4.132		26.189	42.484	
	Ayudante preferente	167.862	3.642		24.575		
	Ayudante a)	141.077	3.062		20.654		
	Ayudante b)	119.401	2.591		17.480		
ADMINISTRACIÓN							
	Jefe de Sección	208.204	5.413			49.449	54.799
	Jefe de Negociado	190.175	4.393			45.167	49.449
	Oficial 1º a)	178.885	4.132			42.484	45.167
	Oficial 1º b)	167.030	3.625				
	Oficial 2º a)	154.029	3.343			36.582	42.484
	Oficial 2º b)	145.308	3.154				
	Auxiliar Admitivo a)	141.077	3.062				
	Auxiliar Admitivo b)	119.401	2.591				
SERVICIO MEDICO							
	Médico (3 horas)	115.364	2.999				
	A. T. S.	182.257	4.211				
TALLERES							
	Regente	208.204	5.413			49.449	
FOTOCOMPOSICIÓN							
	Jefe de Sección	190.175	4.393			45.167	
	Jefe de Equipo	182.257	4.211				
	Oficial 1º a)	178.885	4.132				
	Oficial 1º b)	167.862	3.642				
	Corrector	167.862	3.642				
	Oficial 2º	154.029	3.343				
	Oficial 3º	139.251	3.023				
FOTOMECÁNICA							
	Jefe de Sección	190.175	4.393			45.167	
	Oficial 1º	167.862	3.642				
	Oficial 2º	154.029	3.343				
	Oficial 3º	139.251	3.023				

TABLA SALARIAL AÑO 1995								
Sección	Categoría	Salario Unificado	Módulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposición	Ded. Espec. y Jornada partida	
ROTATIVA								
	Jefe de Sección	190.175	4.393		25.294	27.842	45.167	
	Oficial 1º a)	169.012	3.905		22.478	24.743		
	Oficial 1º b)	167.862	3.642		22.325	24.575		
	Oficial 2º	154.029	3.343		20.486	22.549		
	Oficial 3º	139.251	3.023		18.521	20.385		
	Especialista	119.401	2.591		15.880	17.480		
MANTENIMIENTO								
	Jefe de Sección	190.175	4.393		25.294	27.842	45.167	
	Oficial 1º	169.012	3.905		22.478	24.743		
	Oficial 2º	154.029	3.343		20.486	22.549		
	Oficial 3º	139.251	3.023		18.521	20.385		
	Especialista	119.401	2.591		15.880	17.480		
TRANSPORTES								
	Oficial 1º	167.862	4.393		22.325	24.575		
	Oficial 2º	154.029	3.343		20.486	22.549		
SERRE								
	Jefe de Sección	182.257	4.211		24.240	26.682	43.287	
	Oficial 1º	167.862	3.642		22.328	24.575		
	Oficial 2º	154.029	3.343		20.486	22.549		
	Oficial 3º	139.251	3.023		18.521	20.385		
	Especialista	119.401	2.591		15.880	17.480		
REPARTO								
	Repartidor 3 horas	49.325	1.071					
	Repartidor 2 horas	32.883	714					
SUBALTERNOS								
	Conserje Encargado	154.029	3.343		20.486	22.549		
	Enlace motorizado	145.306	3.154		19.328	21.273		
	Conserje b)	139.251	3.023		18.521	20.385		
	Telefonista	119.401	2.591		15.880	17.480		
	Ordenanza	116.792	2.533		15.533	17.098		
	Personal limpieza	116.792	2.533		15.533	17.098		

RESOLUCION de 7 de julio de 1995, de la Dirección General de Acción e Inserción Social, mediante la que se hacen públicas las ayudas concedidas, en materia de migraciones.

Mediante la Orden de 1 de marzo de 1995 (BOJA núm. 44 de 18 de marzo de 1995), se estableció el régimen de concesión de ayudas públicas de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, en materia de Migraciones.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 21.5.º de la Ley 9/93 de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994, he resuelto hacer pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden citada, la cual figura como Anexo a la presente Resolución.

Sevilla, 7 de julio de 1995.- El Director General, Juan Antonio Palacios Escobar.

Beneficiario: M.º de los Angeles Pérez Agüero.
Núm. Alternativo: 25F014X037.
Importe: 200.000 ptas.
Objeto: Ayuda Asistencial.

Beneficiario: Rosa M.º Vara Llerena.
Núm. Alternativo: 25F014X035.
Importe: 200.000 ptas.
Objeto: Ayuda Asistencial.

Beneficiario: Diego M. Espeche Espil.
Núm. Alternativo: 25F014X008.
Importe: 250.000 ptas.
Objeto: Ayuda Asistencial.

Beneficiario: Rafael Zárate González.
Núm. Alternativo: 25F014X036.
Importe: 275.000 ptas.
Objeto: Ayuda Asistencial.

Beneficiario: Asociación Granadina de Emigrantes Retornados.
Núm. Alternativo: 25F014X040.
Importe: 5.500.000 ptas.
Objeto: Asistencia y asesoramiento a emigrantes retornados.

RESOLUCION de 10 de julio de 1995, del Instituto Andalúz de Servicios Sociales, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas a través del Plan Gerontológico/93.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 9/1993, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994 prorrogada para el presente año, esta Dirección-Gerencia:

RESUELVE

Primero: Ordenar la publicación de las siguientes subvenciones concedidas de conformidad con la Addenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos relacionados con el programa de creación de plazas residenciales del Plan Gerontológico firmado el 6 de agosto de 1993, que se relacionan a continuación y en las cuantías que en la misma se indican:

Beneficiario: Ayuntamiento de Herrera (Sevilla).
Finalidad: Construcción.
Importe subvención: 4.000.000 ptas.

Beneficiario: Ayuntamiento de Guadalcanal (Sevilla).
Finalidad: Construcción.
Importe subvención: 4.000.000 ptas.

Sevilla, 10 de julio de 1995.- La Directora Gerente, Prudencia Rebollo Arroyo.

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 6 de julio de 1995, de la Dirección General de Gestión de Recursos del Servicio Andalúz de Salud, por la que se emplaza a los terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 933/95, interpuesto por don Francisco Montalbán Martínez ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, se ha interpuesto por don Francisco Montalbán Martínez recurso contencioso-administrativo núm. 933/95, contra Resolución de 16 de diciembre de 1994, del Servicio Andalúz de Salud, por la que se convoca Concurso de Traslado para cubrir vacantes de ATS/DUE de Centros Asistenciales dependientes del Organismo, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 206, de 28 de diciembre de 1994.

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por la Sala y a tenor de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 933/95.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que los interesados puedan comparecer ante dicha Sala, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la misma.

Sevilla, 6 de julio de 1995.- El Director General, José de Haro Bailón.

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE

RESOLUCION de 20 de junio de 1995, de la Agencia de Medio Ambiente, por la que se emplaza a los terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 1721/93-S.3.º J, interpuesto por don Andrés Galisteo Gamiz, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, se ha interpuesto por don Andrés Galisteo Gamiz, recurso contencioso-administrativo núm. 1721/93-S.3.º J contra la Resolución del Presidente de la Agencia de Medio Ambiente de 7 de enero de 1993, desestimatoria del Recurso de Alzada interpuesto contra otra de la Dirección Provincial de este Organismo en Córdoba. En consecuencia, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,