

de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el artículo 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los veinte trabajadores.

Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los quince días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 500 pesetas por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Cláusula adicional.

a) Con carácter experimental con una vigencia desde el 1 de junio de 1999 y hasta el 31 de diciembre de 1999, se crean las siguientes categorías profesionales:

Nuevas categorías profesionales: Recepcionista, Aspirante y Mozo de taller.

b) Los salarios de las categorías indicadas, en los que quedan incluidos la totalidad de los complementos salariales y percepciones no salariales establecidos en el Convenio Colectivo, excepto el plus dominical, serán los siguientes, una vez aplicado el 2 por 100 de incremento para el año 1998 y el 1,8 por 100 para el año 1999:

1998:

Recepcionista: 98.248 pesetas/mes.  
Aspirante: 89.699 pesetas/mes.  
Mozo de taller: 90.353 pesetas/mes.

1999:

Recepcionista: 100.016 pesetas/mes.  
Aspirante: 91.314 pesetas/mes.  
Mozo de taller: 91.979 pesetas/mes.

c) La empresa garantiza hasta el 31 de diciembre de 1999, el mantenimiento de la plantilla de trabajadores fijos existentes a la fecha de la firma del mismo con cobertura de las bajas vegetativas que se produzcan en este período.

Dicha garantía perderá eficacia en el caso de una drástica bajada de alquileres durante dos meses seguidos, comparada con los mismos meses del año anterior, entendiéndose como drástica una bajada del 30 por 100, y valorada ésta localmente.

En atención a las especiales circunstancias de la producción en Málaga y Baleares, se entenderá por bajada drástica el 40 por 100.

**17696** RESOLUCIÓN de 27 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Servimedia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Servimedia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008072), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SERVIMEDIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Partes firmantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Agencia «Servimedia, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación para todos los centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral cualquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

1. Consejeros, Directores y Altos Cargos.
2. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
3. Corresponsales y colaboradores no sujetos a relación laboral.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio Colectivo afectará a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales las que tengan relación con la obtención y distribución de la información y cuantos servicios tengan conexión directa o indirectamente con la comunicación.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2000 y finalizará el día 31 de diciembre del 2002.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado. La denuncia deberá contener una mención sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión.

De no mediar denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será causa suficiente para que cualquiera de las dos partes del Convenio pueda pedir su revisión, el hecho de que, por disposiciones legales de rango superior, se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en estas normas, considerados en su conjunto y cómputo anual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 7. *Absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, por disposición legal, se establezcan con respecto a las condiciones más beneficiosas adquiridas individualmente por el trabajador.

Aquellos trabajadores cuyo salario ordinario y fijo supere el establecido en el Convenio para su categoría profesional, se le mantendrá «ad personam».

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretender la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

El presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que, la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad a su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 9. *Principios generales.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 10. *Condiciones de trabajo.*

Todo trabajador de «Servimedia, Sociedad Anónima», habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su grupo o categoría profesional.

La Dirección de la empresa, siempre que las necesidades laborales lo aconsejen, podrá crear nuevos grupos o categorías profesionales.

#### Artículo 11. *Responsabilidad profesional.*

«Servimedia, Sociedad Anónima», como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará frente a terceros de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la Dirección de la empresa.

#### Artículo 12. *Cláusulas de conciencia y secreto profesional.*

La Dirección de la empresa no podrá obligar a su personal a realizar aquella información que vaya en contra de sus principios morales o ideológicos.

Cuando por necesidades haya que elaborar una información que sea objeto de invocación de la cláusula de conciencia por parte de un trabajador, la responsabilidad de su difusión es de aquel que lo ordene.

La invocación de la cláusula de conciencia o del secreto profesional nunca será motivo de traslado, sanción o despido del profesional que se acoja a este derecho.

Ninguno de los miembros del personal de Redacción podrá ser obligado a revelar sus fuentes. Todo profesional de la información tiene derecho a no entregar los antecedentes grabados o escritos utilizados en la información difundida cuando de ellos pudiera desprenderse la identidad de la fuente, siempre que previamente haya invocado el secreto profesional. La empresa amparará, con todos los medios a su alcance, el ejercicio del secreto profesional ante los Tribunales de Justicia o cualquier organismo o autoridad.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> JORNADA Y HORARIOS

#### Artículo 13. *Jornada.*

##### 1. Redacción:

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso, contabilizándose como tales el domingo y cualquier otro día.

El descanso semanal no será acumulable y los trabajadores no podrán ser obligados a modificarlo (salvo en lo dispuesto en la legislación vigente),

garantizando el personal las necesidades del servicio en todos los supuestos.

##### 2. Administración:

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso consecutivo, fijando como tales los sábados y domingos.

El descanso semanal no será acumulable y los trabajadores no podrán ser obligados a modificarlo (salvo en lo dispuesto en la legislación vigente), garantizando el personal cubrir las necesidades del servicio en todos los puestos.

3. Queda exceptuado el personal con contrato a tiempo parcial, el personal que haya convenido con la empresa un régimen general de libre disposición y el personal que haya sido contratado o se haya pactado con él una jornada distinta a los indicados en los puntos 1 y 2.

#### Artículo 14. *Horarios.*

1. El señalamiento de tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, así como la fijación de turnos y horarios, previo informe a los representantes de los trabajadores.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción no sujeto a régimen de libre disposición y plena dedicación tendrá asignado un horario básico en jornada continuada, que es aquel en el que normalmente preste sus servicios.

Los trabajadores que tengan reconocida la libre disposición y plena dedicación, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir tareas de carácter eventual.

Los excesos sobre la jornada laboral, motivados por necesidades de trabajo darán derecho a descanso compensatorio o al pago de horas extras, en la siguiente proporción:

De lunes a sábados: Por cada hora de exceso una hora de descanso compensatorio.

Domingos y festivos: Por cada hora de exceso dos horas de descanso compensatorio.

Cada trabajador podrá solicitar a la empresa el cambio de horario dentro de su jornada laboral. La aceptación de esta solicitud por parte de la Dirección de la Empresa estará en función de las necesidades del servicio en cada momento.

Los cambios de horarios y de turnos que se concedan a petición expresa de algún trabajador deberán ser comunicados a los representantes legales de los trabajadores.

A requerimiento de la empresa y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Los trabajadores contratados para realizar un horario determinado o diferente dentro de su categoría o sección, no se verán afectados por este artículo.

2. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora o fracción de trabajo que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, se realizará a propuesta de la Empresa y será aceptación voluntaria del trabajador.

## CAPÍTULO III

### Régimen personal

#### Artículo 15.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

En el caso del Área de Redacción, la empresa se comprometerá a tener en cuenta a los colaboradores que prestan sus servicios en «Servimedia, Sociedad Anónima».

La empresa se compromete, siempre que sea posible, a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo a la promoción interna de los trabajadores, mediante el procedimiento de convocatoria interna, informando a los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, entre los que se encuentran:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario de Convenio a percibir.
- d) Programa de pruebas a realizar, si es que las hubiera.

Con una antelación de dos días hábiles a la fecha de publicación de la misma en el tablón de anuncios. No obstante, la empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, o por entender que no existe ningún trabajador en plantilla que se ajuste a los requerimientos de todo tipo, que el nuevo puesto precise, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

2. La empresa podrá efectuar la valoración de los posibles candidatos mediante el estudio de su trayectoria profesional u otros métodos, entre los cuales estará la realización de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.

3. En caso de que la empresa opte por la realización de pruebas mediante procedimiento de examen, se constituirá un tribunal compuesto por tres representantes de la Dirección de empresa y por dos trabajadores, designados por la representación legal de los mismos, de los que uno de ellos tendrá categoría profesional superior al de la plaza a cubrir.

#### Artículo 16. *Vacantes.*

Se considerará que existe vacante cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo, un traslado a otro centro o una baja definitiva en la empresa.

En todos los casos, la empresa podrá amortizar la vacante.

#### Artículo 17. *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho preferente en igualdad de condiciones a cubrir cualquier vacante existente en las categorías superiores a la que desempeña en el momento de producirse la misma, dentro de su grupo profesional.

La Dirección de la empresa decidirá sobre los ascensos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre previa información a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 18. *Contratación de personal.*

Las modalidades y duración de los contratos se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Sin embargo, «Servimedia, Sociedad Anónima» se compromete, en la medida de sus posibilidades y necesidades, a contratar con carácter indefinido a todos aquellos trabajadores que permanezcan en la empresa durante el tiempo máximo de contratación temporal legalmente establecido.

#### Artículo 19. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá la duración de seis meses para los Técnicos titulados, Redactores y asimilados, y de tres meses para los demás trabajadores.

En dichos casos podrá producirse la resolución del contrato a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña como de plantilla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral.

#### Artículo 20. *Rescisión del contrato por el trabajador.*

Todo trabajador de la empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la empresa por escrito, con un plazo de quince días hábiles.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderles, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso incumplido.

## CAPÍTULO IV

### Vacaciones, permisos y excedencias

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones anuales. La duración de las vacaciones se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar o se haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más. Si el trabajador no hubiera disfrutado de las vacaciones, se le abonará en la liquidación la parte correspondiente de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. En el supuesto que existan coincidencias en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

- 1) Trabajadores con hijos en edad escolar, cuando las vacaciones de estos coincidan con las del trabajador.
- 2) Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él, cuando las vacaciones de ésta coincidan con las del trabajador.
- 3) Trabajadores con mayor antigüedad.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores, al asumir el orden de preferencia establecido, los empleados que hayan sido obligados a disfrutar de sus vacaciones en un período no deseado tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones el año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

El establecimiento de los turnos convenidos se publicará en cada Departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados, con la extensión y límites previstos para esos supuestos y sin que en ningún caso perjudique al disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores. En caso de que, excepcionalmente y por interés de la producción, todos o parte de los trabajadores de la Empresa deban tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos como normales (julio, agosto y septiembre), la Empresa y la representación legal de los trabajadores negociarán la compensación en metálico o en días de descanso que percibirán los trabajadores afectados.

2. De conformidad con lo que se establezca en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, así como en los supuestos de excedencia.

3. Los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima» tendrán la obligación de prestar sus servicios en días festivos cuando las necesidades laborales así lo aconsejen. En este supuesto, el personal afectado tendrá derecho a dos días laborables libres por cada festivo (excluyendo los domingos), trabajado.

Asimismo, los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima» tendrán la obligación de prestar sus servicios en domingo cuando las necesidades laborales así lo aconsejen. Cada trabajador, además de la compensación económica prevista en el artículo 43, trabajo en domingos, tendrá derecho a un día libre de descanso por cada cuatro domingos trabajados. El cómputo de los domingos será acumulativo y podrá realizarse en años diferentes.

Este derecho no afectará a los trabajadores que estén especialmente contratados para trabajar los días festivos.

4. Cada trabajador podrá disfrutar de cinco días libres en concepto de asuntos propios.

#### Artículo 22. *Permisos.*

1. Todos los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima» tendrán derecho a los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, previo aviso a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación y posterior justificación.

2. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con la antelación de dos días a la fecha señalada para

la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

- b) Por nacimiento de hijo/a: Cuatro días naturales.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Se considerará, en todo caso como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas de los familiares de primer grado que precisen anestesia general.
- e) Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán cuatro días naturales.  
Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán dos días naturales.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos considerados delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, el tiempo necesario para la realización de las pruebas (de acuerdo a la legislación vigente).
- i) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas (dentro del Sistema de la Seguridad Social, excepto en las especialidades que ésta no cubra), tanto de Medicina General como de cualquier especialidad, cuando la consulta no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo. El trabajador hará todo lo posible para que la asistencia a dichas consultas sea fuera de su jornada laboral.

En los supuestos indicados en los puntos d), e) y f), en el caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo, los tiempos reseñados serán ampliados en tres días naturales.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los Jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

4. Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria: Los trabajadores durante el tiempo de Servicio Militar, aunque lo efectúen como voluntarios, quedarán en situación de suspensión temporal de su contrato. Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándoles el tiempo a efectos de antigüedad. Si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo en el plazo de dos meses a partir de la terminación del Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria causará baja en la empresa.

5. Permiso de embarazo y parto: A la mujer trabajadora en baja por embarazo y parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la empresa durante ese período y al tiempo que al resto de los trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto, la trabajadora gozará de un permiso máximo de dieciséis semanas y dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, a excepción de seis semanas que necesariamente deberán disfrutarse inmediatamente después del parto.

6. A los efectos previstos en este artículo, se equiparará a quién, sin ser cónyuge del trabajador, conviva maritalmente con él, es decir, la persona a quién se haya ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad.

7. Equiparación de las parejas de hecho a los trabajadores casados en los derechos que, en caso de ser aprobada, recoja la Ley de Parejas de Hecho.

#### Artículo 23. *Incapacidad transitoria.*

El trabajador que se encuentre en incapacidad transitoria, será compensado por la empresa mientras permanezca en la misma y a partir del primer día de baja con una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100 por 100 de su salario ordinario y fijo.

#### Artículo 24. *Suplencias.*

En el caso de que, por cualquier causa, se produzca la ausencia temporal de un trabajador y sea necesario que otro trabajador de la empresa y de inferior categoría realice sus funciones, éste percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador ausente, momento en el que cada uno de ellos se reincorporará a su puesto anterior.

#### Artículo 25. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a reincorporarse al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al trabajo deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo que determinó su concesión.

Asimismo, podrán solicitar una excedencia especial, con los mismos beneficios que la excedencia forzosa, aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de sus hijos.

Este período empezará a contar desde la fecha del nacimiento del hijo, salvo en los siguientes casos:

Si lo solicita la madre, contará desde la fecha del término de la licencia de embarazo. En el supuesto de adopción, computará desde la fecha en que esta se produzca. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrán fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

4. El trabajador que tenga una antigüedad en plantilla superior a cuatro años podrá solicitar una excedencia por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional.

Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a doce. Y, en todo caso, será incompatible con el desempeño por parte del trabajador de la disfrute de sus servicios profesionales, ya sea de manera habitual o esporádica y tanto por cuenta propia como ajena.

En los supuestos en que la excedencia venga motivada por razones de actualización y/o perfeccionamiento profesional, la Dirección de la empresa podrá conceder al trabajador una ayuda económica, cuya cuantía se fijará en función del programa de formación que pretende realizar, con el límite máximo de una cantidad equivalente a dos mensualidades por cada seis meses de suspensión del contrato. En este caso, el trabajador asume el compromiso de continuar prestando sus servicios para la empresa durante los dos años siguientes a la reincorporación al trabajo una vez finalizado el período de excedencia. El incumplimiento de este pacto de permanencia llevará aparejada la obligación del trabajador de compensar a la Empresa con una cantidad igual a la recibida en concepto de ayuda económica.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, tres años de actividad en la Empresa desde el final del anterior período de excedencia.

## CAPÍTULO V

### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 26. *Faltas.*

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves.—Se consideran como tales:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio para el horario flexible.

- b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes no presentar la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si como consecuencia de dichas actitudes se causara perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material de trabajo.
- g) No atender al público, clientes, proveedores o cualquier otra persona o entidad, con la corrección o diligencia debida.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

#### 2. Faltas graves.—Se consideran como tales:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio para el horario flexible.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.
- d) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para fines propios del material de la empresa.
- e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades, clientes, proveedores o el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Solicitar permisos alegando causas falsas.
- g) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la empresa.
- h) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
- i) La realización de trabajos incompatibles con la actividad diaria del trabajador, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave.
- j) La inobservancia de normas de seguridad e higiene que ocasione un riesgo para sí, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- k) No presentar a la empresa los partes médicos de baja dentro del plazo de cinco días, o los partes de confirmación de baja y de alta en el plazo de dos días, en ambos casos, desde su expedición.
- l) La reiteración de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de tres meses, habiendo mediado sanción.

#### 3. Faltas muy graves.—Se consideran como tales:

- a) No asistir al trabajo durante cinco o más días continuados, sin causa que lo justifique.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa.
- c) Cuando el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si influyen negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como divulgar datos o documentos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.
- f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o personas que convivan con ellos.
- g) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia inexcusable en el centro de trabajo.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- i) La reiteración de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, habiendo mediado sanción por escrito.

#### Artículo 27. *Prescripción de las faltas.*

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

#### Artículo 28. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas establecidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:  
Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de diez a cuarenta días.  
Despido.

#### Artículo 29. *Procedimiento sancionador.*

La potestad sancionadora será ejercida por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones prevista en los artículos precedentes.

Toda sanción grave o muy grave deberá ser notificada al interesado mediante un escrito motivado.

Las de carácter grave o muy grave deben ir precedidas de la audiencia a los representantes legales de los trabajadores, así como un pliego de cargos dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días hábiles desde su notificación; pasado este plazo, durante el que quedará en suspenso la prescripción de falta, y a la vista del descargo, en su caso, la Empresa resolverá al respecto.

#### Artículo 30. *Ayuda a la natalidad.*

Se establece una ayuda de 25.000 pesetas por el nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores que estén en servicio activo.

### CAPÍTULO VI

#### Mejoras sociales y formación

#### Artículo 31. *Servicio Médico.*

La empresa realizará reconocimientos médicos anuales, y velará para que existan unas condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 32. *Anticipos.*

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos cualquier día del mes, cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo equivalente al 90 por 100 del último salario cobrado.

#### Artículo 33. *Formación.*

La empresa podrá colaborar económicamente en la formación o perfeccionamiento profesional de los trabajadores, previa valoración de las solicitudes por una Comisión formada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores, y siempre que esta formación redunde en beneficio tanto para los trabajadores en cuestión como para la Agencia.

#### Artículo 34. *Seguro.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, o Mutua Patronal, «Servimedia, Sociedad Anónima» establecerá para cada uno de sus trabajadores un seguro con las siguientes coberturas:

Muerte o invalidez permanente, con una indemnización de 1.000.000 de pesetas en cada caso.

Muerte o invalidez permanente por accidente de circulación, con indemnización de 2.000.000 de pesetas.

Indemnización diaria por incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Asistencia médico-farmacéutica.

Asistencia en viajes.

## CAPÍTULO VII

**Régimen retributivo**Artículo 35. *Principio general.*

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Salario ordinario y fijo.*

Se entiende por salario ordinario y fijo la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto.

Artículo 37. *Conceptos salariales.*

1. Salario base.
2. Plus Convenio Colectivo.
3. Otros complementos:

## 3.1 Personales:

- a) Antigüedad.
- b) Plus del artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística (plus titulación).

## 3.2 Por puestos de trabajo:

- a) Plus de libre disposición y plena dedicación.

## 3.3 De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias.
- b) Paga de beneficios.

## 3.4 Por cantidad o calidad de trabajo:

- a) Horas extraordinarias.

## 4. Devengos extrasalariales:

## 4.1 Dietas.

Artículo 38. *Salario base.*

Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría en la que esté clasificado y que será el que figura en la tabla salarial, que figura en el anexo, para el año 2000.

Artículo 39. *Plus de Convenio Colectivo.*

Se establece un plus de Convenio, que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo para el año 2000.

Artículo 40. *Plus de antigüedad.*

El plus de antigüedad quedará establecido en un 6 por 100 del salario base, cada tres años y hasta la jubilación.

Para la determinación de los aumentos por antigüedad se computarán los años de servicio prestados dentro de la empresa, desde el mismo día que comiencen los períodos de prueba, en cualquiera de sus categorías.

Artículo 41. *Plus de titulación.*

Plus del artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística (plus de titulación). El plus de titulación se establece en la cuantía de 17.922 pesetas al mes. Este complemento se abonará exclusivamente a los periodistas titulados por las Facultades de Periodismo o que estén en posesión del diploma de la Escuela Oficial de Periodismo que les faculta para el ejercicio activo de su profesión, o con un título universitario superior asimilable, siempre que este título tenga relación directa y los conocimientos teóricos que aporte sean precisos para su buen hacer a su puesto de trabajo.

Artículo 42. *Plus de libre disposición y plena dedicación.*

Tendrán régimen de libre disposición y plena dedicación los trabajadores que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico que tienen asignado, estén a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual.

El personal acogido a este régimen no podrá ser obligado a trabajar una jornada superior a siete horas al día.

Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada, o bien en dos turnos y corresponderá a la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cual de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante de los representantes legales de los trabajadores, cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido con la empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación, podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo a la Dirección con una antelación de quince días y pasará a desempeñar la jornada de carácter general establecida como norma en el presente Convenio, con el salario correspondiente a esta última.

Para el año 2000 este plus será el establecido a continuación:

Plus libre disposición para:

Redactor Jefe: 71.690 pesetas.

Jefe de Sección: 71.690 pesetas.

Redactores: 71.690 pesetas.

Editor: 71.690 pesetas.

Ayudante de Redacción: 71.690 pesetas.

Ayudante de Documentación: 71.690 pesetas.

Jefe de Departamento Técnico: 75.786 pesetas.

Oficiales administrativos: 13.723 pesetas.

Traductor: 26.218 pesetas.

Artículo 43. *Trabajo en domingos.*

a) Todo el personal de «Servimedia, Sociedad Anónima», que excepcionalmente y por necesidades del servicio, trabaje en domingo, percibirá en función de su categoría la siguiente compensación económica:

Redactores y Ayudantes de Redacción: 20.000 pesetas.

Redactores Jefes y Jefes de Sección: 30.000 pesetas.

b) Quedan exceptuados de la percepción de la compensación económica anterior, las personas que hayan sido especialmente contratadas para trabajar en domingo.

Artículo 44. *Plus de responsabilidad.*

Es un plus que se da a ciertos puestos de trabajo en función de la responsabilidad que conllevan. Durante la vigencia del presente Convenio, las categorías que tendrán derecho al mismo, son las siguientes:

Plus responsabilidad para:

Redactor Jefe: 27.140 pesetas.

Jefe de Departamento Técnico: 27.140 pesetas.

Jefe de Sección: 13.723 pesetas.

Editor: 13.723 pesetas.

Artículo 45. *Incremento salarial.*

El incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio será el estipulado por Fundación ONCE para todo su grupo de empresas.

Artículo 46. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima» tendrán derecho a la percepción de las siguiente pagas:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 30 de junio y su cuantía será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes anterior a su percepción.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del día 24 de diciembre y será equivalente a la mensualidad del salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes anterior a su percepción.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado de dicho periodo, que será el que califique su totalidad.

En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en la empresa durante un periodo inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 47. *Paga de beneficios.*

El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios correspondiente a una mensualidad del año anterior que será cobrada en el primer trimestre de cada año.

Artículo 48. *Vacaciones.*

El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto

en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar o Prestación Social Substitutoria, así como en los supuestos de excedencia.

#### Artículo 49. *Dietas y gastos.*

El pago de dietas y gastos de viaje en «Servimedia, Sociedad Anónima», se registrará por las siguientes normas:

1. Antes de la realización de cualquier viaje que genere el derecho a cobrar los gastos, es imprescindible cumplimentar el Informe Previo sobre Desplazamientos, impreso que se encuentra en Administración. Este impreso debe ser firmado por la Dirección de la empresa y constituye la autorización para las previsiones de gastos.

2. Al regreso del viaje será necesario la liquidación diaria de gastos (según modelo que se encuentra en Administración), adjuntando los justificantes de todos los gastos detallados en ella.

3. Los gastos autorizados para los trabajadores son los siguientes:

a) Transporte:

Avión: Clase turista.

Tren: Primera clase.

Vehículo de alquiler: Cilindrada hasta 1.600 c.c.

Vehículo propio: Cada kilómetro se pagará a razón de 30 pesetas por kilómetro realizado.

b) Alojamiento: Hoteles de hasta tres estrellas, con un precio máximo de 8.000 pesetas/noche.

c) Manutención:

Sin pernocta:

Por comida principal: 3.500 pesetas.

Por comida principal adicional: 2.750 pesetas.

Con pernocta (desayuno, comida y cena): 6.500 pesetas.

d) Compensación: de 4.000 pesetas/día por cada viaje que dure como mínimo un día entero (con o sin pernocta), realizado fuera de la ciudad, incluidas en nómina y sujetas, por tanto, a las oportunas retenciones.

4. Para la realización del trabajo propio de cada departamento dentro de la ciudad, la Empresa pagará el desplazamiento en transporte público, previa presentación de los justificantes, o si, previa autorización, se utiliza vehículo propio, abonará 30 pesetas por kilómetro realizado.

#### Artículo 50. *Otros gastos.*

Los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima», cuando sea preciso por motivo de trabajo, debidamente justificados y previa autorización, por parte de la persona que la Dirección designe, tendrán derecho a un vale de comida que será facilitado por la empresa, o al reintegro de los gastos de la comida previa presentación de la factura cuyo montante no podrá superar la cantidad de 1.000 pesetas.

### CAPÍTULO VIII

#### Derechos de representación colectiva

#### Artículo 51. *Comité de empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para la defensa de sus intereses y tendrán las atribuciones y responsabilidades que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

#### Artículo 52. *Canon de negociación.*

La empresa abonará a los representantes de los trabajadores 50.000 pesetas anuales en concepto de gastos de asesoramiento y funcionamiento.

Los gastos que se efectúen serán justificados anualmente ante la Dirección de la empresa.

#### Artículo 53. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido del presente Convenio a una Comisión Paritaria, que quedará constituida el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

3. A instancia de cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá solicitarse una reunión de la Comisión Paritaria para que ejerza sus funciones que, necesariamente, habrá de reunirse.

4. En caso de conflictos individuales o colectivos y dentro del contexto y de la interpretación del presente Convenio, los interesados deben requerir a la Comisión Paritaria que interponga su mediación o arbitraje con carácter previo a la intervención de cualquier órgano administrativo o jurisdiccional, solicitándolo expresa y fehacientemente.

Convocada la Comisión, deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días naturales.

Intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión, o transcurridos los cinco días desde la solicitud sin que aquél se haya reunido al efecto, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional competente.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Disposición transitoria primera.

Las partes firmantes del presente Convenio han acordado la equiparación en dos años, a razón de 50 por 100 en el año 2000 y 50 por 100 en el 2001, de las categorías de Ayudante de Redacción a Redactor en los conceptos de salario base y plus Convenio para los trabajadores no titulados en Ciencias de la Información que ejerzan labores profesionales de Redactor y que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

#### Disposición transitoria segunda.

«Servimedia, Sociedad Anónima» trasladará a la Comunidad de Propietarios de General Martínez Campos, número 46, la necesidad de comenzar a realizar el plan de emergencia del edificio. Una vez esté diseñado ese plan, se elaborará uno propio para «Servimedia, Sociedad Anónima».

### ANEXO

#### Tabla salarial año 2000

Estas tablas salariales deben considerarse únicamente como tablas de sueldos mínimos ya que al importe mensual resultante de la suma del Salario Base y del Plus Convenio hay que adicionarle cuantos pluses correspondan a cada puesto de trabajo o a cada persona en particular en razón de su puesto, dedicación, responsabilidad, etc.

#### Tabla general

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total semana — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas
Redactor Jefe .....	155.636	90.458	—	246.094	3.691.410
Jefe de Sección .....	125.058	91.158	—	216.216	3.243.240
Redactor de libre disposición .....	116.283	91.862	—	208.145	3.122.175
Redactor .....	116.283	91.862	—	208.145	3.122.175
Ayudante de Redacción ....	98.425	52.023	—	150.448	2.256.720
Editor .....	116.283	91.862	—	208.145	3.122.175
Jefe de Administración ....	125.058	91.158	—	216.216	3.243.240
Ayudante de Documentación .....	98.425	52.023	—	150.448	2.256.720
Jefe técnico .....	125.058	91.158	—	216.216	3.243.240
Ayudante técnico .....	94.334	35.404	—	129.738	1.946.070
Auxiliar .....	84.002	18.440	—	102.442	1.536.630
Traductor .....	102.444	62.509	—	164.953	2.474.295
Oficial administrativo .....	97.622	62.507	—	160.129	2.401.935
Secretaría de Redacción ...	85.204	79.274	—	164.478	2.467.170
Auxiliar administrativo ....	94.334	35.404	—	129.738	1.946.070
Ordenanza .....	84.002	18.440	—	102.442	1.536.630
Telefonista .....	84.002	18.440	—	102.442	1.536.630
Colaborador .....	7.716	4.286	12.002	—	843.920

La tabla anterior incluye las doce mensualidades, las pagas extraordinarias de junio y diciembre y la paga de beneficios.