

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía  
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 925/2019

Convenio o Acuerdo: Diario Córdoba SA

Expediente: 14/01/0011/2019

Fecha: 25/03/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco Terrón Ibáñez

Código 14000902011985

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DIARIO CÓRDOBA SA, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Ángel Herrador Leiva.

**CONVENIO COLECTIVO DIARIO DE CÓRDOBA SA**

2017-2019

**DISPOSICIONES PRELIMINARES****DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa y por la Dirección de Diario de Córdoba SA, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

**PRINCIPIO NO DISCRIMINACIÓN**

Todas las menciones contenidas en este Convenio respecto a los trabajadores, empleados, colaboradores, profesionales, etc., deberán ser interpretadas como referidas a cualquier persona que preste servicios en esta empresa, con independencia de su género.

**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones laborales entre Diario de Córdoba SA, y sus trabajadores en su actual

centro de trabajo, sede del Diario Córdoba.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente Convenio afecta a la totalidad de las actividades desarrolladas por Diario de Córdoba SA, es decir a la edición de Diario de Córdoba y demás ediciones periódicas o no periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fueran sus cometidos, quedando expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario de Córdoba SA, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Córdoba SA.
- h) Los becarios que realizan prácticas en Diario de Córdoba SA.

**Artículo 4. Ámbito temporal**

La vigencia de este Convenio será de 3 años a partir del 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019, con independencia de la fecha en la que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

**Artículo 5. Denuncia y prórroga**

El presente Convenio será prorrogado por años naturales salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión.

El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en sus propios términos de año en año.

Acordada la revisión o presentada la denuncia, las partes firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo reunirse, e intercambiar los artículos para su revisión.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo máximo de los tres meses siguientes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión.

En el supuesto de mediar denuncia, si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente.

No obstante, en el caso de que las negociaciones se prolonguen durante un plazo superior a un año a partir del momento en el que se formule la denuncia del convenio, las partes podrán prorrogar las negociaciones siempre que ambas posturas estén cerca del acuerdo antes de someterse a arbitraje, a fin de solventar de manera efectiva las discrepancias existentes en el transcurso del procedimiento.

**Artículo 6. Revisión**

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio, podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación

de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

#### Artículo 7. Absorción

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente en el ejercicio de sus facultades modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

#### Artículo 9. Garantía personal

Al ser condiciones mínimas las que se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas que examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para cada uno de los trabajadores de Diario de Córdoba SA, respetándose las condiciones que excedan de lo colectivamente pactado.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 10. Principio general

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación actual.

La organización del trabajo tiene como fin alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad: el personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa, la dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento.

El comité tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. Normas de trabajo

Las normas de trabajo serán competencia propia de la dirección, con sometimiento a los cometidos asignados al puesto de trabajo o especialidad de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de los partes de trabajo o mantenimiento que tengan asignados o asigne la dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

#### Artículo 12. Funciones de la dirección de la Empresa

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de método operativo, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de la misma.

2. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los genera-

les cometidos de su departamento, taller o sección que aparecen descritos en la clasificación de grupos profesionales y definiciones de puesto de trabajo que figuran en el presente Convenio colectivo, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.

3. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización de equipos o nuevos métodos o procesos.

4. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario el personal afectado tendrá derecho al correspondiente periodo de adaptación y formación.

#### Artículo 13. Obligaciones de la Dirección de la Empresa

##### 1. Participación del personal:

- 1.1. La dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que suponga el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten cualquier sección.

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

##### 2. Mantenimiento de grado profesional y retribución:

- 2.1. El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otro puesto de trabajo de inferior nivel, conservará el grupo profesional y el sueldo que viniese disfrutando.

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

#### Artículo 14. Plantilla

Se entiende por plantilla el número de trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea el régimen de contratación laboral que tuvieran, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación vigente.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Diario de Córdoba SA, corresponden a la dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el comité de Empresa.

#### Artículo 15. Clasificación profesional

La clasificación del personal con arreglo a sus grupos profesionales se atenderá a la consignada en el anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Diario de Córdoba SA, de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requiera.

## CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias

## Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral para todo el personal, afectado por el presente Convenio Colectivo, será de 36 horas semanales, con excepción de los casos especiales pactados con la Empresa, que tendrán una retribución diferenciada.

El horario de Administración será de 7,45 a 15 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes para el personal con antigüedad anterior al 3-1-98. Y de 9 a 14 y de 16,45 a 19 para todos los trabajadores que se incorporen a partir del 1 de enero de 1999, excepto los meses de julio y agosto que será de 7,45 a 15 horas, de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes.

## Artículo 17. Descansos

Cada trabajador tendrá derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Por necesidades del trabajo, los días festivos serán compensados con un día y medio de libranza por cada uno de ellos trabajado (con exclusión de domingos). Cuando por circunstancias ajenas al trabajador esto no fuera posible se compensará con el 150% del salario/día.

El cómputo global de compensaciones por días festivos trabajados al cabo del año deberá ponerse de manifiesto a los trabajadores en el mes de Febrero de cada año, a fin de poder realizar la pertinente opción por parte de los trabajadores. Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido.

A tal fin el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, o bien será confeccionada por los responsables de cada sección, pero deberá contar con el visto bueno del comité de Empresa. Dicha planificación será realizada en el primer trimestre del año.

Serán considerados días de descanso los días: Jueves Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, dado que no se publica el periódico el Viernes Santo, Navidad y Año Nuevo.

## Artículo 18. Vacaciones

El trabajador tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que podrán disfrutarse de manera ininterrumpida o fraccionadas en periodos de semanas completas. En caso de fraccionarse (28 días) quedarán 3 días que serán disfrutadas a elección del empleado.

Las vacaciones se concederán proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en ese año, y se disfrutarán en los meses de julio a septiembre. Por la consideración de días naturales, el periodo de vacaciones no podrá comenzar en día de descanso del trabajador.

## Artículo 19. Permiso retribuido

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Matrimonio: Veinte días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, los cuales se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha de celebración.

b) Nacimiento de hijo: Tres días efectivos en caso de nacimiento de hijo. Si hubiera que desplazarse, se ampliaría este plazo a dos días más.

c) Enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiar: Dos días en caso de enfermedad grave de familiar hasta segundo gra-

do de consanguinidad o afinidad, prorrogables en caso de extrema gravedad a cuatro.

d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos.

e) Un día natural de permiso en caso de matrimonio de hermanos y hermanos políticos.

f) Dos días naturales en caso de matrimonio de hijos.

g) Dos días de permiso por fallecimiento de padres políticos.

h) Dos días de permiso por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, cuñados, yernos, nueras.

En todos estos casos, en caso de tener que desplazarse, se ampliará este plazo en dos días.

i) Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual y por el tiempo necesario para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, sindical o asistencia a tribunales de justicia.

j) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos por este Convenio.

k) Tres días por asuntos propios en coordinación con las necesidades de la Empresa.

l) En cuanto a los permisos por maternidad y paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Dadas las especiales características del trabajo en Prensa podrá optar por renunciar a este derecho disfrutando en compensación de 15 días de permiso retribuido que deberá añadir al que legalmente le corresponda por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

m) Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en centros de enseñanza cursando estudios, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para comparecer a examen.

n) La Empresa concederá licencia al trabajador para asistir a consulta de especialidades médicas, aun cuando éstas no estén incluidas dentro de las prestaciones médicas de la Seguridad Social, en caso de enfermedad debidamente justificada.

## Artículo 20. Excedencias

Las excedencias del personal del Diario pueden ser voluntarias o forzosas. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de ellas.

Excedencias voluntarias: El trabajador que tenga una antigüedad que como mínimo sea igual a un año en la empresa tendrá derecho a gozar de excedencia voluntaria.

El periodo mínimo de excedencia a que tendrán derecho los trabajadores será de cuatro meses y el máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años de la anterior excedencia.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso especial y sólo por una vez, la empresa podrá conceder al trabajador con al menos tres años de antigüedad una exce-

dencia de seis meses con derecho a incorporación automática, dentro de su mismo grupo profesional, sin tener derecho alguno durante el disfrute de dicha excedencia.

Excedencia forzosa: Esta se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### Artículo 21. Suplencias

Todo el personal de Diario Córdoba se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, incapacidad temporal o permiso de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y siempre que lo permita las exigencias de capacidad y de formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida. Si fuese necesario prolongarla, se compensaría aparte.

Cuando el trabajador realice una suplencia de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior al suyo deberá percibir la remuneración económica de ese grupo profesional asumiendo su responsabilidad.

Si estos trabajos de grupo profesional superior se realizasen por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al puesto de trabajo correspondiente a las funciones realizadas.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen de personal

#### Artículo 22. Admisión y contratación

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

La contratación de personal de libre designación (desde directivos hasta jefes de negociado) será de competencia exclusiva de la dirección de la Empresa, y una vez elegido se dará conocer al comité. Cuando la contratación afecte al personal no encuadrado en el apartado anterior, la dirección de la Empresa informará al comité de la vacante a cubrir y de las condiciones que se requieren para el puesto. En igualdad de condiciones, siempre tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores de Diario Córdoba, y dentro de estos, según el orden de antigüedad.

#### Artículo 23. Contratación

La Empresa podrá recurrir para cubrir las plazas vacantes a cualquiera de las formas de contratación que estén previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en las leyes laborales del país, así como en lo previsto en este Convenio.

Las categorías Auxiliar de Redacción y Auxiliar B en Administración y Producción sólo serán de aplicación para contratos temporales.

Para el caso de los contratos por obra, se establece una duración máxima de tres años.

#### Artículo 24. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso en Diario Córdoba SA, estará sometido a un periodo de prueba, que se pactará siempre por escrito, será de seis meses para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de servicio de sección o de negociado, y de tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y grupo profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución

de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por estas circunstancias.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato, según modalidad, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho período a efectos de la antigüedad del trabajador de la Empresa.

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

#### Artículo 25. Rescisión del contrato por el trabajador

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo por escrito, en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Periodistas y hasta jefes de negociado, un mes; resto del personal, quince días.

#### Artículo 26. Ascensos

Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa, para que éste emita informe.

#### A) REDACCIÓN

-De Grupo profesional 3 Nivel salarial 11 a Grupo profesional 3 Nivel salarial 6:

1. A los cinco años de antigüedad como Grupo profesional 3 Nivel salarial 6.

2. A propuesta del Director.

-De Grupo profesional 3 Nivel salarial 6 a Grupo profesional 3 Nivel salarial 5:

1. A los cinco años de antigüedad como Grupo profesional 3 Nivel salarial 6.

2. A propuesta del Director.

-Fotógrafos:

En las mismas condiciones que los redactores, aplicándose a títulos de su rama.

#### B) ADMINISTRACION

-El Grupo profesional 6 Nivel salarial 21 (Auxiliar) que tenga cuatro años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 17 o Grupo profesional 5 Nivel salarial 19.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 19 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 18.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 17 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría, pasa a ser automáticamente Grupo profesional 4 Nivel salarial 12. El mismo procedimiento se seguirá para el Grupo profesional 7 Nivel salarial 28 y Grupo profesional 5 Nivel salarial 18 que pasarán a ser Grupo profesional 4 Nivel salarial 14.

-Y a propuesta del Gerente.

#### C) PRODUCCIÓN

-El Grupo profesional 6 Nivel salarial 24 que tenga tres años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 19.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 19 que tenga cuatro años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 18.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 18 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa a ser automáticamente Grupo profesional 4 Nivel salarial 14. De igual modo se procederá

con el Grupo profesional 5 Nivel salarial 16.

-Y a propuesta del Director.

## CAPÍTULO V

### Política salarial y retribuciones

Siendo conocedores de la situación económica y las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de la sociedad y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa, comprometiéndose a realizar aquellos esfuerzos que sean necesarios para mantenerlo.

Con esta finalidad, las partes han acordado para 2017 y 2018, con efectos desde 1/1/2017 y 1/1/2018 respectivamente, una reducción salarial general del 10% sobre el salario bruto anual, partiendo de los salarios de 2011. Para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad a 31 de diciembre de 2011 o hubieran tenido una promoción con posterioridad a dicha fecha se tendrá en cuenta a los efectos de practicar la reducción el salario teórico asignado en cada caso. Todo ello se entiende sin perjuicio de los abonos realizados como consecuencia del expediente 14/2017/01.C del SERCLA. La reducción del 10% no se ha aplicado sobre las comisiones.

Para 2019 y con efectos desde 1/1/2019, la reducción salarial ascenderá al 16% sobre el salario bruto anual, partiendo de los salarios de 2011. Para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad a 31 de diciembre de 2011 o hubieran tenido una promoción con posterioridad a dicha fecha, se tendrá en cuenta a los efectos de practicar la reducción el salario teórico asignado en cada caso. La reducción adicional del 6% no se aplicará sobre las comisiones.

En cualquier caso, para el ejercicio 2019, en concepto de cláusula de mínimos, se establece que los trabajadores cuya retribución anual bruta de referencia (salario del 2011) o su salario teórico, incluidas las comisiones del personal comercial, sea inferior a 30.000 €, su porcentaje de reducción no excederá del 12%.

Las reducciones anteriormente indicadas, en los porcentajes correspondientes, se verán reflejadas asimismo respecto de todos los conceptos de convenio y especialmente en las tablas.

#### Artículo 27. Salario bruto

Salario bruto: Será considerado el que con carácter ordinario y fijo percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en nómina.

La nómina estará integrada por los siguientes conceptos:

- A) Salario base y Retribución personal.
- B) Complemento histórico de antigüedad.
- C) Pluses:

- a. Libre disposición.
- b. Antiguos pluses de administración y plus especial de redacción.
- c. Calle y nocturnidad.
- d. Transportes y domingos. Estos pluses se cobrarán únicamente los meses realmente trabajados.

#### D) Otros conceptos retributivos:

No formarán parte de la nómina los siguientes conceptos: Gastos y Kilometraje, compensaciones a prestaciones por IT y accidentes de trabajo.

#### Artículo 28. Tabla salarial

La tabla salarial que se adjunta como anexo I constituye las retribuciones para el año 2017, 2018 y 2019 como parte integrante de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 29. Complemento histórico de antigüedad

El antiguo complemento de antigüedad, que desaparece, se in-

corpora en sus importes correspondientes, en función de los porcentajes de reducción globalmente considerados para los tres años de vigencia del convenio, en el denominado "Complemento histórico de antigüedad".

#### Artículo 30. Plus libre disposición

Este plus se aplicará a todo el personal que tenga dicha condición a designación del Director y del Gerente. Su cuantía será un 35% del salario base y mientras dure esta situación.

En el caso de no tener este plus, el trabajador tendrá un horario regular, que sólo será alterado, cuando la empresa lo notifique, como mínimo con 15 días de antelación.

#### Artículo 31. Plus de nocturnidad

Se aplicará a aquellos trabajadores que tengan jornada de trabajo comprendida entre las 22 y las 6 horas. Su cuantía será del 25% del salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante tres o más horas en periodo nocturno. Del 18% sobre el salario base para trabajadores que tengan asignada su jornada entre dos y hasta tres horas en periodo nocturno. Del 13% sobre el salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante una hora y hasta dos en periodo nocturno.

En el Área de Producción se confeccionarán unos cuadrantes de turnos de forma que los horarios nocturnos sean equitativamente repartidos entre todos los trabajadores, de modo que ningún trabajador permanecerá más de dos semanas en el turno de noche. Dichos cuadrantes se harán públicos a principio de cada semestre.

#### Artículo 32. Plus de transporte

La Empresa abonará al personal una cantidad en concepto de ayuda al transporte de su domicilio al centro de trabajo. El valor inicial previo a la reducción asciende a 61,84. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen

Para 2017 y 2018: 55,66 €.

Para 2019: 51,95 €.

Si ha de realizar dos o más desplazamientos, percibirá por este concepto sólo cuando se trabaje. El valor inicial previo a la reducción asciende a 123,67 €. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen

Para 2017 y 2018: 111,30 €.

Para 2019: 103,88 €.

#### Artículo 33. Plus de calle

Todo aquél que realice habitualmente un mínimo del 25% de su jornada laboral en la calle percibirá por este concepto un plus. El valor inicial previo a la reducción asciende 90,35. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen:

Para 2017 y 2018: 81,32 €/mes.

Para 2019: 75,89 €/mes.

Queda excluido de la percepción del Plus de calle el personal comercial.

Los fotógrafos atendiendo a los mayores gastos que produce su especialidad verán incrementadas la anterior cifra en la cuantía del 50% mensual.

Para 2017 y 2018: 121,98 €/mes.

Para 2019: 113,84 €/mes.

#### Artículo 34. Plus de retribución personal

Es una retribución al rendimiento personal de cada trabajador, que se establecerá entre la Empresa y el mismo, con carácter voluntario para ambas partes.

Artículo 35. Antiguos complementos de administración y redacción

Los antiguos complementos de administración y redacción, que desaparecen, se incorporaran en sus importes correspondientes,

en función de los porcentajes de reducción globalmente considerados para los tres años de vigencia del convenio, en el denominado complemento "Antiguos complementos de administración y redacción".

#### Artículo 36. Pagas extraordinarias

La Empresa hará efectiva una paga extraordinaria antes del 22 de junio, otra el 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre de cada año.

#### Artículo 37. Participación en beneficios

En el primer trimestre de cada año, la Empresa abonará una paga consistente en el 8% del total de retribución que componen el salario fijo de cada trabajador incluidas pagas extras, devengadas a lo largo de la anualidad anterior.

#### Artículo 38. Gastos por desplazamiento

Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados y justificados de comida y hospedaje.

Los gastos de transporte se pagarán, si se usa coche propio, a razón 0,22 euros/km.

#### Artículo 39. Trabajo dominical

Cuando por necesidades de la producción, y a indicación de la dirección, el trabajador desarrolle su jornada laboral en domingo percibirá un plus lineal cualquiera que sea su categoría. Sólo se percibirá cuando realmente se trabaje en domingo. El valor inicial previo a la reducción asciende 87,81 €. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen:

Para 2017 y 2018: 79,03 €.

Para 2019: 73,76 €.

Todo el personal de Diario Córdoba SA, tendrá derecho a trabajar en domingo, sin perjuicio de la facultad de organización que corresponde a la Empresa.

#### Artículo 40. Compensación por IT

El trabajador que se encuentre en situación de IT será compensado por la empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la S.S. alcance el cien por cien del salario ordinario y fijo, excluidos los pluses de nocturnidad, calle, transporte, domingos, quebranto de moneda y cualquier otro concepto que remunere la realización de un trabajo concreto.

#### Artículo 41. Trabajos ajenos

Para los trabajos ajenos a los que sean habituales a cada trabajador se pactará en cada caso particular con todas las secciones afectadas en dicho trabajo.

#### Artículo 42. Horas extras

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### CAPÍTULO VI

#### Normas de procedimiento y faltas

#### Artículo 43. Faltas

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total in-

ferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida

del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. k) y II) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 44. Régimen de sanciones

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Normas de procedimiento:

Corresponde a la dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves, pero sí comunicación escrita y motivada al trabajador, así como instrucción de expedientes.

La sanción de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente escrito en el cual el interesado podrá formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que estime oportunas, debiendo tramitarse este expediente en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se comunicó por escrito al trabajador afectado la imposición de la sanción.

El expediente será instruido por la persona que designe el Consejo de Administración y constará de:

a) Pliego de cargo.

b) Pliego de descargo, en 10 días.

c) Prueba, 10 días.

d) Resolución, en 10 días.

En este tipo de expedientes será preceptiva la intervención del Comité de Empresa desde el comienzo de su tramitación, el cual realizará las manifestaciones que considere oportunas, por vía de un informe que emitirá tras las pruebas.

La sanción de despido será inmediatamente ejecutiva sin perjuicio de la tramitación del expediente debiendo quedar el despedido al margen del centro de trabajo, mientras éste se tramita y resuelve, incorporándose sin pérdida alguna si la resolución fuera contraria al despido.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

#### Artículo 45. Prescripción

Las faltas enunciadas en el artículo 43 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.

- Las graves a los veinte días.

- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 46. Premios

Cuando la acción de un trabajador se considere que ha beneficiado a la Empresa de manera extraordinaria o bien que le ha producido un reconocimiento mayor del habitual este será recompensado con:

-Un reconocimiento escrito que se hará público en los tablones de anuncios y formará parte del expediente de dicho trabajador.

-Con días extraordinarios de vacaciones

-Una gratificación extraordinaria.

Dichos premios serán públicos y se otorgarán previo conocimiento del Comité de Empresa.

### CAPÍTULO VII

#### Mejoras sociales

#### Artículo 47. Formación

Dada la característica de constantes evolución en el que está inserta la industria periodística, ambas partes se comprometen a desarrollar planes de formación para el personal de la empresa, según los criterios que se recogen en el anexo III de este Convenio.

#### Artículo 48. Asistencia médica

La empresa promoverá, a través de los Servicios Públicos, Seguridad e Higiene, la prevención de aquellas posibles anomalías que como consecuencia de la actividad laboral o del centro de trabajo puedan producirse. A través de los representantes se promoverán y organizarán las soluciones más adecuadas para la mejor higiene y seguridad en el puesto de trabajo y prevención de posibles enfermedades profesionales.

Se vigilarán los métodos preventivos en el uso de la informática, adoptándose las protecciones necesarias a los operarios.

#### Artículo 49. Seguro

La Empresa tendrá contratado un seguro colectivo de fallecimiento por cualquier causa y de incapacidad permanente absoluta con un riesgo y capital de 45.076 euros.

#### Artículo 50. Suscripción on line

Fruto de los esfuerzos llevados a cabo con el objetivo de reducir costes, los empleados pasarán a disfrutar del derecho a una suscripción on line gratuita al periódico. Este derecho sustituye y compensa la suscripción en papel del Diario de Córdoba, que dejará de enviarse a empleados y ex empleados. En consecuencia,

con la entrada en vigor del presente acuerdo, la suscripción en papel queda sin efecto siendo sustituida y compensada por la suscripción on line gratuita.

#### CAPÍTULO VIII

##### Garantías sindicales y resolución de conflictos

###### Artículo 51. Representación de los trabajadores

El Comité de Empresa gozará de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de Empresa espacios y locales para pueda cumplir sus funciones.

###### Artículo 52. Derechos de la representación de los trabajadores

Sin perjuicio de la política empresarial y secreto mercantil que la empresa estime necesario, se informará a la representación de los trabajadores, de la situación económica y financiera de la Empresa, para una mejor coincidencia de intereses entre las partes implicadas. Los trabajadores a través de sus representantes participarán en la elaboración de las tablas de Timing, rendimiento y en general métodos generalizados de trabajo, que supongan el establecimiento de niveles conforme a los cuales se pueda establecer un baremo. Se reconoce a los trabajadores el derecho a difundir documentación sindical en la empresa y a disponer de un tablón de anuncios a tal fin.

La representación de los trabajadores dispondrá de 15 horas mensuales para sus tareas sindicales, pudiendo ejercerla dentro o fuera del centro de trabajo y sin que ello suponga, mientras sea posible, menoscabo de su normal funcionamiento.

En caso de negociación de convenio, el tiempo de los representantes será el preciso para atender a las secciones negociadoras, aunque excedieran de 15 horas, pudiendo asistir a las mismas los representantes de los trabajadores, asesorados por los expertos jurídicos que estimen convenientes en número no superior a dos, salvo acuerdo expreso.

Se facilitará al comité una copia de contrato de las nuevas incorporaciones, e información de las plazas a cubrir.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando el horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión fuera de la jornada laboral, previo permiso de la empresa, si se celebra en sus propios locales, podrá ser ilimitado, siempre que no perturbe el normal desarrollo de otros trabajos.

###### Artículo 53. Derecho a asamblea

El derecho a reunión o asamblea podrá ejercerse: a propuesta del Comité de Empresa, a solicitud por escrito del 20% del personal de Diario Córdoba SA, y por la totalidad de una sección.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación de trabajos. Sólo excepcionalmente y por el tiempo que a tal fin se autorice expresamente se podrá celebrar en el centro dentro de la jornada laboral. Las solicitudes al efecto solicitarán con un plazo de 24 horas de antelación.

Los trabajadores que participen en comisiones negociadoras se registrarán por lo previsto para representantes sindicales.

###### Artículo 54. Adhesión al Acuerdo para solución de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla actualmente vigente.

###### Artículo 55. Comisión Mixta Paritaria

A los efectos del presente Convenio, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación compuesta por los miembros del comité de empresa y por representantes de la Empresa cuyas funciones serán las siguientes:

a) Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, en caso de que durante la vigencia del mismo no se renovara el Acuerdo al que hace referencia el artículo anterior.

b) Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación el SMAC u otros Organismos competentes.

c) Actualización de las normas del Convenio.

d) Control y vigilancia sobre la realización de horas extraordinarias.

e) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones que se refieran a la modificación de la jornada normal de trabajo.

f) Conocer de las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondiente a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

g) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

El procedimiento de actuación de la Comisión Mixta Paritaria será el siguiente:

1. La parte que promueve la discrepancia o reclamación la formulará por escrito a la representación de la otra, la cual fijará su posición, asimismo por escrito, en el plazo máximo de 15 días.

2. Transcurridos éstos, y si no hubiera acuerdo, cada una de las partes designará un Letrado/Asesor Laboral en ejercicio, en el plazo máximo de cinco días, a fin de que, entre ambos, alcancen una solución consensuada, que será vinculante y de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta resolución técnica deberá emitirse por los Letrados/Asesores Laborales en el plazo máximo de 15 días desde que se produzca su designación, comunicándola por escrito ambas partes, de forma que quede constancia.

3. Si los Letrados/Asesores Laborales no llegaran a alcanzar este acuerdo, y se tratase de conflicto de interpretación de este convenio, se recurrirá a un procedimiento de arbitraje, mediante la designación por ellos, de un árbitro, profesional del Derecho en cualquiera de sus ramas, niveles o estamentos, al cual será fijada la controversia de manera clara por los Letrados/Asesores Laborales, a fin de que en plazo máximo de 15 días emita su laudo o dictamen.

4. Los dictámenes o laudos de estos árbitros serán vinculantes para ambas partes y se ejecutarán por las vías previstas en derecho para los arbitrajes de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir contra ellos ante la jurisdicción laboral, la parte que no estuviere conforme con el resultado, dentro, asimismo, de los cauces del arbitraje laboral.

5. En cualquier otra clase de conflicto o reclamación, si los Letrados/Asesores Laborales designados no alcanzasen acuerdo en el plazo máximo de 15 días, quedará expedita la vía laboral ordinaria para la materia de que se trate.

6. La empresa queda facultada para adoptar provisionalmente las medidas o decisiones que estime oportunas, sin perjuicio de que éstas sean revisables o retrotraíbles a resultados del dictamen de los Letrados/Asesores Laborales, del arbitraje o de la resolución definitiva que procede en Derecho.

7. Ambas partes convienen que durante la tramitación de estos procedimientos no se utilizarán medidas de presión contra la otra que tiendan a hacer cambiar su actitud o decisión.

###### Artículo 56. Cláusula de descuelgue salarial e inaplicación de condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores.

Artículo 57. Cesión de derechos de la propiedad intelectual

Muy expresamente se conviene que el trabajador, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a Diario de Córdoba SA, y a cualquier otra empresa del grupo empresarial Grupo Zeta al que pertenece todos los derechos de explotación (en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública) de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, «las Obras»), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a Diario de Córdoba SA, y a cualquier otra empresa del Grupo Zeta al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, Cdrom, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las Obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre la Obras que utilice Diario de Córdoba SA, o cualquier empresa del grupo empresarial Grupo Zeta al que pertenece se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el trabajador.

En los supuestos que se ceda los derechos de explotación comercial sobre la Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, el trabajador será remunerado recibiendo el 50% del importe de la cesión. Se entiende por «terceros no pertenecientes al grupo empresarial Grupo Zeta», además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que Grupo Zeta, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el trabajador será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras.

Artículo 58. Derecho supletorio

Para todas aquellas cuestiones no contempladas en este Convenio, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, la Ley Orgánica de Libertad sindical y el resto de normas, legales o reglamentarias, de carácter estatal o autonómico, siempre y cuando en cómputo global sean más favorables a lo establecido en este texto.

Disposición Transitoria Primera.

Dentro de un escenario en el cual se proponen necesariamente medidas tendentes a ajustar los costes salariales, se ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de implementar un sistema de retribución flexible de hasta un 30% (máximo legal permitido) de la retribución del empleado con el objetivo de incrementar la retribución neta de los empleados trasladándoles ventajas fiscales y posibles economías de escala mediante productos o servicios que se adapten a las necesidades o preferencias individua-

les, tales como vales de comida, transporte, productos informáticos, seguro médico o guardería.

Disposición Transitoria Segunda.

Siendo conocedores de la situación económica y las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de la sociedad y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo la empresa no llevará a cabo extinciones contractuales con la única finalidad de sustituirlos por otros. Asimismo, y habida cuenta de que la reducción salarial acordada en el marco del presente Convenio se enmarca en un esfuerzo conjunto para garantizar la viabilidad del proyecto, en el supuesto en que finalmente se dieran las circunstancias que justifiquen la necesidad de abordar un proceso de reestructuración o se llevase a cabo una operación corporativa, la dirección de la empresa confirma la contractualización de una mejora indemnizatoria recogida mediante adenda contractual para todos aquellos empleados que a la fecha de la firma del acuerdo se encontraran en plantilla con contrato indefinido.

Disposición Transitoria Tercera.

La empresa promoverá de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores la formación de los empleados (vía formación bonificada) con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que actualmente realizan, con el fin de facilitar la movilidad funcional (en lo que legalmente esté establecido).

Disposición Final Primera. Código Deontológico

Los periodistas se encuentran obligados a respetar en su actuación diligente los siguientes deberes éticos:

- a) Observar siempre una clara distinción entre los hechos y las opiniones o interpretaciones, evitando toda confusión o distorsión entre ambas cosas, así como la difusión de conjeturas y rumores.
- b) Difundir únicamente informaciones fundamentadas y contrastadas, evitando siempre afirmaciones o datos imprecisos y sin base suficiente que puedan lesionar o menospreciar la dignidad de las personas, sus derechos al honor, la intimidad y la vida privada y a la propia imagen o provocar daño o descrédito injustificado a instituciones públicas y privadas, así como la utilización de expresiones o calificativos injuriosos.
- c) Facilitar diligentemente todos los datos esenciales a la información difundida sin tergiversar los mismos.
- d) Rectificar con diligencia y con el tratamiento adecuado a las circunstancias de las informaciones las opiniones que se deriven de ellas que se hayan demostrado falsas y que por este motivo resulten perjudiciales para los derechos o intereses legítimos de las personas u organismos afectados, sin eludir, si es necesario, la disculpa, con independencia de lo que las leyes dispongan al respecto.
- e) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes sin recurrir a procedimientos ilícitos.
- f) No difundir las informaciones recibidas confidencialmente, salvo permiso expreso o tácito de la fuente.
- g) No utilizar nunca en provecho propio informaciones privilegiadas obtenidas de forma confidencial como periodistas en ejercicio de la función informativa.
- h) Respetar el derecho de las personas individuales y jurídicas a no proporcionar información o responder a preguntas.
- i) No aceptar nunca retribuciones o gratificaciones de terceros para promover, orientar, influir o publicar informaciones u opiniones.
- j) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes.
- k) Respetar el derecho de las personas a su propia intimidad e imagen, especialmente en casos o acontecimientos que generen situaciones de aflicción y dolor, evitando la intromisión gratuita y

las especulaciones innecesarias sobre sus sentimientos y circunstancias, especialmente cuando las personas afectadas lo expliciten así.

l) Observar escrupulosamente el principio de presunción de inocencia en las informaciones y opiniones relativas a causas o procedimientos penales en curso.

m) Tratar con especial cuidado toda información que afecte a menores, evitando difundir su identificación cuando aparezcan como víctimas (excepto en el supuesto de homicidio), testigos o inculcados en causas criminales, sobre todo en asuntos de especial trascendencia social, como es el caso de los delitos sexuales. También se evitará identificar contra su voluntad a las personas próximas o parientes inocentes de acusados y convictos en procedimientos penales.

n) Observar especial cuidado en el empleo de imágenes que, por su crueldad, puedan dañar la sensibilidad del público. Se evitará especialmente la utilización morbosa y fuera de contexto de estas imágenes, sin que ello justifique la ocultación de elementos esenciales de los hechos noticiosos, como guerras, atentados, accidentes u otros semejantes.

Actuar con especial responsabilidad y rigor con el caso de informaciones u opiniones con contenidos que puedan suscitar discriminaciones por razón de sexo, raza, creencias o extracción social y cultural, así como incitar al uso de la violencia, evitando expresiones o testimonios vejatorios o lesivos para la condición personal de los individuos y su integridad física y moral.

Disposición Final Segunda. Otras Reglas de Compliance

Con carácter general las partes que suscriben el presente Convenio se adhieren a las políticas de Compliance publicadas en la web de Grupo Zeta.

Disposición Final Tercera

Con la firma del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el acuerdo suscrito en fecha 4 de diciembre de 2018, quedará sin efecto cualquier disposición o acuerdo colectivo tendente a la recuperación del importe de la reducción salarial aplicada desde el 1 de enero de 2012 y expresamente los acuerdos adoptados en el SERCLA, expediente 14/2015/037-C, así como cualquier clase de recuperación establecida en el convenio colectivo firmado con fecha 16 de diciembre de 2015.

Hay varias firmas ilegibles.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES**

TABLA SALARIAL DIARIO DE CORDOBA, S.A.			
2017 - 2018			
Área de actividad	Salario base	Retribución personal	Categoría
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE DE NEGOCIADO
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE DE SECCION
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE SECCIÓN PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	OFICIAL DE PRIMERA
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	PROMOTOR
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	SECRETARIA 1ª
ADMINISTRACIÓN	968,63	124,79	TÉCNICO DE PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	941,65	235,27	OFICIAL DE SEGUNDA
ADMINISTRACIÓN	941,65	235,27	SECRETARIA 2ª
ADMINISTRACIÓN	907,87	119,73	AYUDANTE A PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	843,57	118,53	AYUDANTE B PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	819,93	207,29	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN A
ADMINISTRACIÓN	819,93	207,29	TELEFONISTA
ADMINISTRACIÓN	751,40	83,23	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN B
ADMINISTRACIÓN	708,39	318,75	ORDENANZA
ADMINISTRACIÓN	692,96	63,00	AUXILIAR PUBLICIDAD A
ADMINISTRACIÓN	691,44	17,17	COMERCIAL 1ª
ADMINISTRACIÓN	681,73	56,26	AUXILIAR PUBLICIDAD B
ADMINISTRACIÓN	531,88	0,00	COMERCIAL 2ª
PRODUCCIÓN	973,33	281,59	JEFE DE EQUIPO
PRODUCCIÓN	973,33	281,59	TÉCNICO DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	968,63	124,79	AYUDANTE DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	968,63	124,79	TÉCNICO
PRODUCCIÓN	907,87	119,73	AYUDANTE
PRODUCCIÓN	843,57	118,53	AYUDANTE B
PRODUCCIÓN	692,97	63,00	AUXILIAR PROD. A
PRODUCCIÓN	681,73	56,31	AUXILIAR PROD. B
REDACCIÓN	1.392,39	1.056,58	REDACTOR JEFE
REDACCIÓN	1.052,83	853,68	JEFE SECCION
REDACCIÓN	1.052,83	678,18	REDACTOR A
REDACCIÓN	1.052,83	368,49	REDACTOR B
REDACCIÓN	973,34	133,81	JEFE DE DISEÑO
REDACCIÓN	968,63	133,81	DISEÑADOR INFOGRAFICO
REDACCIÓN	968,63	133,81	INFOGRÁFICO
REDACCIÓN	931,52	0,00	REDACTOR C
REDACCIÓN	751,40	0,00	AUXILIAR ARCHIVO
REDACCIÓN	751,40	0,00	AUXILIAR REDACCION

TABLA SALARIAL DIARIO DE CORDOBA, S.A.			
2019			
Área de actividad	Salario base	Retribución personal	Categoría
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE DE NEGOCIADO
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE DE SECCION
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE SECCIÓN PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	OFICIAL DE PRIMERA
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	PROMOTOR
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	SECRETARIA 1ª
ADMINISTRACIÓN	904,06	116,47	TÉCNICO DE PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	878,88	219,58	OFICIAL DE SEGUNDA
ADMINISTRACIÓN	878,88	219,58	SECRETARIA 2ª
ADMINISTRACIÓN	847,34	111,75	AYUDANTE A PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	787,33	110,63	AYUDANTE B PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	765,27	193,47	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN A
ADMINISTRACIÓN	765,27	193,47	TELEFONISTA
ADMINISTRACIÓN	701,31	77,68	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN B
ADMINISTRACIÓN	661,16	297,50	ORDENANZA
ADMINISTRACIÓN	646,76	58,80	AUXILIAR PUBLICIDAD A
ADMINISTRACIÓN	645,35	16,03	COMERCIAL 1ª
ADMINISTRACIÓN	636,28	52,51	AUXILIAR PUBLICIDAD B
ADMINISTRACIÓN	496,42	0,00	COMERCIAL 2ª
PRODUCCIÓN	908,44	262,82	JEFE DE EQUIPO
PRODUCCIÓN	908,44	262,82	TÉCNICO DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	904,06	116,47	AYUDANTE DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	904,06	116,47	TÉCNICO
PRODUCCIÓN	847,34	111,75	AYUDANTE
PRODUCCIÓN	787,33	110,63	AYUDANTE B
PRODUCCIÓN	646,77	58,80	AUXILIAR PROD. A
PRODUCCIÓN	636,28	52,56	AUXILIAR PROD. B
REDACCIÓN	1.299,56	986,14	REDACTOR JEFE
REDACCIÓN	982,64	796,77	JEFE SECCION
REDACCIÓN	982,64	632,97	REDACTOR A
REDACCIÓN	982,64	343,92	REDACTOR B
REDACCIÓN	908,45	124,89	JEFE DE DISEÑO
REDACCIÓN	904,06	124,89	DISEÑADOR INFOGRAFICO
REDACCIÓN	904,06	124,89	INFOGRÁFICO
REDACCIÓN	869,42	0,00	REDACTOR C
REDACCIÓN	701,31	0,00	AUXILIAR ARCHIVO
REDACCIÓN	701,31	0,00	AUXILIAR REDACCION

## ANEXO II

### CONSEJO DE REDACCIÓN; GARANTÍAS Y CLAUSULA DE CONCIENCIA

#### Consejo de Redacción:

Ambas partes acuerdan crear los mecanismos necesarios a fin de poner en funcionamiento dicho Consejo, para lo cual se creará la coordinación necesaria con la dirección del Diario y del Grupo Zeta.

Detención policial, procesamiento, querrela, privación de libertad e inhabilitación: Cuando el trabajador fuera detenido o procesado por y en el ejercicio legítimo de su profesión y en conformidad por lo establecido en el Estatuto de Redacción, la empresa se compromete a seguir abonándole la totalidad de los salarios que viniera percibiendo durante el plazo de su detención y constituyendo las fianzas que procedan, pudiendo elegir letrado que lo defienda de los del I. C. A. C. con sujeción a sus normas mínimas como honorarios máximo percibir y siempre que su defensa no se oponga o ataque los intereses de la empresa.

Así mismo, en caso de que con motivo de algún trabajo realizado se interpusiese querrela contra algún trabajador del Diario se estará a lo antes dicho en materia de salarios, defensa y fianzas.

Si como consecuencia de su labor profesional el trabajador se viere condenado a pena privativa de libertad o inhabilitado para el ejercicio de su profesión mediante sentencia firme, la empresa hasta su total incorporación al trabajo abonará al trabajador afectado el 100 % de los devengos que le correspondan así como las posibles subidas de convenio que se produzcan.

#### Cláusula de Conciencia:

La dirección de la empresa no podrá obligar a los redactores a escribir en contra de sus principios morales o religiosos. Los redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellos trabajos o informaciones cuyos contenidos fueran modificados por los superiores.

## ANEXO III

### FORMACIÓN

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección y el Comité de Empresa, los cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes casos:

- A) Curso de reconversión o reciclaje profesional.
- B) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.
- C) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

En los casos A y B la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia.

En el supuesto del caso C se negociará con los interesados las condiciones concretas de realización de los cursos.