

Consejería de Sanidad

89 Orden de 15 de diciembre de 2004 de la Consejería de Sanidad, por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, del auto de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en relación al recurso contencioso-administrativo interpuesto por Dña. María López de Teruel Alcolea.

Se dispone el cumplimiento, en sus propios términos y de conformidad con los artículos 103 y siguientes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contenciosa, del Auto de 16 de septiembre de 2004 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo recaída en casación en relación al recurso contencioso 464/99 interpuesto por Dña. Antonia Pérez Acosta en materia de autorización de traslado de oficina de farmacia en el término municipal de Lorca.

En consecuencia, declarada firme la Sentencia, se ordena su ejecución mediante providencia de 9 de noviembre de 2004 por el Secretario de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, notificada a esta Consejería en fecha 19 de noviembre de 2004.

Interpuesto recurso de casación por Dña. Antonia Pérez Acosta contra la Sentencia de 25 de mayo de 2001 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que, estimando el recurso contencioso 464/99 interpuesto por Dña. María López de Teruel Alcolea, revocaba -en consecuencia- una autorización de traslado de farmacia en el término municipal de Lorca, concedida en vía administrativa a Dña. Antonia Pérez Acosta, se ha dictado finalmente Auto de 16 de septiembre de 2004 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, cuyo fallo dispone lo siguiente:

«LA SALA ACUERDA: declarar la inadmisión del recurso de casación interpuesto por la representación procesal de D^a Antonia Pérez Acosta, contra la sentencia de 25 de mayo de 2001, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el recurso 464/99, resolución que se declara firme; con imposición a la parte recurrente de las costas procesales causadas.»

Murcia, a 15 de diciembre de 2004.—La Consejera de Sanidad, **María Teresa Herranz Marín**.

Consejería de Trabajo y Política Social

81 Resolución de 28-12-2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Prensa del Sureste, S.L.- Exp. 40/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Prensa del Sureste, S.L., (Código de Convenio número 3002562) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 21-12-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 28 de diciembre de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRENSA DEL SURESTE, S.L.

Capítulo I: Ámbito y vigencia

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Prensa del Sureste, S.L.», constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su periodo de vigencia.

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos y trabajadores de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de cualquier publicación que pueda editar o imprimir la empresa.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores, ya sean fijos, eventuales o con cualquier modalidad de contrato laboral, que presen sus servicios en alguno de los centros de trabajo de la empresa Prensa del Sureste, S.L., en la actualidad y los que se puedan incorporar en el futuro.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los consejeros, el personal de alta dirección y personal directivo, los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, los asesores y los colaboradores, los agentes comerciales o publicitarios que trabajen a comisión y los estudiantes becarios procedentes de los centros universitarios que tengan suscritos convenios de colaboración con la empresa para completar la formación de los alumnos.

Artículo 3.- Vigencia, duración y prórroga.

La vigencia de este convenio será de dos años y tendrá carácter retroactivo en los aspectos económicos que se indican expresamente, siendo su duración desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005. El mismo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El presente Convenio, se entenderá prorrogado por un periodo de doce meses, si cualquiera de las partes no lo denuncia por escrito ante la autoridad laboral competente, con al menos tres meses de antelación a su vencimiento.

No obstante, transcurrido el periodo de doce meses a que hace referencia el párrafo anterior, las partes podrán someterse a arbitraje obligatorio ante los órganos competentes en materia de Trabajo de la C.A.R.M.

Durante la vigencia de este Convenio no podrá ser afectado por ningún otro de ámbito distinto.

Capítulo II: Organización y condiciones del trabajo

Artículo 4.- Principio General.

La organización del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, pudiendo ser delegada dicha competencia en el personal de dirección de las distintas publicaciones.

Los trabajadores, a través de sus representantes, serán informados de aquellas decisiones de carácter organizativo que supongan un cambio sustancial en las condiciones de trabajo.

Los representantes de los trabajadores, a través del órgano constituido a tal efecto, podrán elevar propuestas a la dirección de la empresa con el fin de mejorar la organización del trabajo que redunde en una mayor productividad y una más óptima calidad del resultado final de la misma.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos de sus trabajadores, pudiendo solicitar la participación de los representantes de los mismos con el objetivo de conocer las necesidades e inquietudes de todas las categorías que conforman la plantilla. Sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, la empresa y los representantes de los

trabajadores colaborarán para poner en marcha planes de formación.

Artículo 5.- Condiciones generales de trabajo.

Las especificaciones y normas de procedimiento se ajustarán en todo momento a las condiciones habituales de trabajo, y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores, debiéndose utilizar siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Los trabajadores se obligan a un correcto comportamiento en la prestación de su trabajo y en la atención al público, así como a sustituir o apoyar a un compañero en caso de ausencia o necesidad, por una causa imprevista, aun cuando el trabajo sea de distinta categoría.

Capítulo III: Plantilla, contratación y periodos de prueba

Artículo 6.- Plantilla.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de la empresa «Prensa del Sureste, S.L.», corresponden a la dirección de la misma, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación tecnológica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan dicha materia.

Artículo 7.- Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

La empresa entregará al órgano de representación de los trabajadores una copia básica de los contratos que se formalicen, una vez registrados en el INEM u organismo competente que le sustituya.

Artículo 8.- Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9.- Modalidades de contratación.

Además de las fórmulas de contratación que ya existen en la empresa y a las que están acogidos los trabajadores que forman parte de la plantilla antes de la firma del presente Convenio, para los empleados de

nuevo ingreso, se establecen las siguientes modalidades de contratación:

a) Contrato de Obra o Servicio Determinado, que se ajustará a las condiciones reguladas en la legislación vigente en materia de contratación.

b) Contrato Eventual, tal y como se regula en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por un periodo máximo de doce meses.

c) Contrato en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente, estableciéndose un periodo máximo de duración de dos años y una retribución mínima para los trabajadores acogidos a esta modalidad del 65% del salario previsto en este Convenio en el primer año, y del 75% para el segundo año.

d) Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, siendo la duración mínima de seis meses y la máxima de dos años. La remuneración de los trabajadores acogidos a esta modalidad será del 60% del salario previsto en este Convenio para el primer año de formación, y del 70% para el segundo año.

e) Contrato a tiempo parcial. Se realizará cuando se pacte con el trabajador firmante una jornada de trabajo anual inferior en un 15 por cien a la pactada en el artículo 14 de este Convenio.

Artículo 10.- Periodos de prueba.

Los periodos de prueba, por Grupos Profesionales, serán los siguientes sea cual sea la modalidad de contratación:

- a) Grupo 1..... 6 meses
- b) Grupos 2 y 3..... 3 meses
- c) Grupos 4, 5, 6 y 7..... 2 meses

Artículo 11.- Ascensos.

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa. En todo caso, a la hora de cubrir alguna vacante en puestos de responsabilidad, la empresa tenderá a premiar con este reconocimiento a los trabajadores que hayan demostrado en sus puestos de trabajo una entrega y profesionalidad dignas de ser tenidas en cuenta.

Capítulo IV: Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 12.- Movilidad funcional.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que por necesidades organizativas o de producción se vean obligados a desempeñar de forma regular funciones de superior categoría percibirán la retribución propia de la categoría que desempeñe; sin embargo, cuando por razones de necesidad se vea obligado a desempeñar funciones de

una categoría inferior, seguirá percibiendo los emolumentos de la categoría de origen.

Artículo 13.- Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el traslado se realice a una distancia de 30 kilómetros o menos a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe tal movilidad geográfica.

Capítulo V: Tiempo de trabajo, descansos, permisos y vacaciones

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.820 horas anuales que serán distribuidas de lunes a domingo.

Los responsables de la empresa planificarán el trabajo de las diferentes áreas y secciones, de tal forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de los descansos semanales que legalmente les correspondan. En los casos que por necesidades de la empresa algún trabajador no pueda disfrutar de los descansos previstos, éste tendrá derecho a poder disfrutarlos en otra fecha o a percibir el importe correspondiente.

Artículo 15.- Calendario laboral.

Antes de finalizar cada año natural la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, pudiendo recabar la opinión sobre el mismo de los representantes de los trabajadores, aunque dicho parecer no sea vinculante. Dicho calendario se expondrá en los centros de trabajo durante todo el año.

Artículo 16.- Permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un traslado de más de trescientos kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se establezcan legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

g) En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable. Para los casos de trabajadores que se ausentan del trabajo por enfermedad sin que se presente la correspondiente baja laboral ni justificante, dichas jornadas podrán ser detraídas de sus vacaciones anuales.

Para la conciliación del trabajo y la vida familiar se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regule dicha materia; no obstante, la empresa se compromete a facilitar dicho proceso.

En materia de excedencias se acuerda la regulación de las mismas en consonancia con el artículo 46.1 y 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio tienen derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones retribuidas por año trabajado. En los casos de trabajadores que no lleven ese tiempo en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda. La dirección de la empresa hará todo lo posible para que las vacaciones o la mayor parte de ellas se disfruten en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, debiendo existir en todos los casos un periodo ininterrumpido de al menos quince días. En la elección de la fecha primará la necesidad de la empresa; aunque se podrá tener en cuenta la preferencia de elegir de los empleados de más antigüedad y los que tengan hijos menores a su cargo.

La empresa fijará el calendario de vacaciones y se publicará en el tablón de anuncios con al menos dos meses de antelación.

Capítulo VI: Régimen retributivo

Artículo 18.- Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el artículo 14 de este convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 19.- Conceptos retributivos.

El salario de los trabajadores incluidos en el presente Convenio podrá estar compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complemento de Dedicación.
- c) Pagas Extraordinarias.
- d) Domingos y Festivos.
- e) Antigüedad.
- f) Nocturnidad.
- g) Libre Disposición.
- h) Plus de Coordinación de Área.
- i) Plus de Transporte.

Artículo 20.- Definición de los conceptos retributivos.

a) Salario Base: Se entiende por salario base la retribución que, según su categoría profesional, tiene asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

La cuantía de este concepto para cada Grupo o Categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

b) Complemento de Dedicación: Se abonará este concepto a todos los trabajadores adscritos a este Convenio en la cuantía del 25 por ciento del Salario Base que cada trabajador tenga asignado según su categoría profesional.

c) Pagas Extraordinarias: Como parte integrante de su salario, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que estarán compuestas por el salario base, el complemento de dedicación y la antigüedad acumulada. Dichas pagas se abonarán prorrateadas en la nómina mensual, y en lo sucesivo se incrementarán en la misma proporción en que aumente el salario base. Al personal que cese o ingrese en la empresa se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe de forma proporcional al tiempo de servicio.

d) Domingos y Festivos: Debido a la salida de la prensa diaria los siete días de la semana, se hace preciso el establecimiento de turnos para cubrir los domingos y festivos.

Todos los trabajadores que desarrollen de forma efectiva su jornada en domingos o festivos percibirán el plus establecido para todas las categorías profesionales en el anexo correspondiente a este Convenio, pudiendo sustituirlo por un día más de descanso semanal, excepto en el caso de los Redactores Jefe y los Jefes de Sección.

Para aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo se vean obligados a trabajar todos los domingos, se establecerá una compensación de un día más de descanso al mes o 38 Euros que se añadirán al complemento previsto.

En cuanto a los días festivos, se establece para 2005, además del complemento salarial previsto, que todos los trabajadores que desarrollen su trabajo de forma habitual en días festivos puedan disfrutar de tres días de descanso más a lo largo del año. Estos días deberán ser disfrutados previo acuerdo con la dirección de la empresa y sin que en ningún caso se puedan acumular a otros permisos o vacaciones.

e) Antigüedad: Los trabajadores que acumulen tres o más años de permanencia en la empresa percibirán mensualmente un plus, por cada trienio, equivalente al 5 por ciento del salario base.

f) Nocturnidad: Este complemento se abonará a todos aquellos trabajadores incluidos en el presente Convenio que realizan su jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La cuantía de este complemento será del 20 por ciento del salario base para aquellos trabajadores que presten su servicio íntegramente en horario nocturno; mientras que aquellos que presten su servicio en horario nocturno entre un 50 y hasta un 25 por ciento de su jornada laboral se les abonará un complemento del 10 por ciento de su salario base.

g) Libre Disposición: Percibirán este complemento los trabajadores que dada su responsabilidad, además del cometido asignado, deban estar a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas o laborales.

h) Coordinación de Área: Se establece un complemento no cotizante mensual de 60 Euros para aquellos trabajadores que para poder realizar su tarea habitual necesita coordinar su trabajo con otros compañeros de su misma categoría. Estos trabajos no serán considerados de superior categoría.

i) Plus de Transporte: Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías y cuya cuantía se indica en las tablas anexas.

Artículo 21.- Incentivos.

La empresa podrá acordar unilateralmente el pago de incentivos adicionales y extraordinarios a aquellos trabajadores que destaquen por su responsabilidad, calidad o cantidad de trabajo, de forma individual o colectiva, sin que los mismos constituyan derecho adquirido alguno para el trabajador que lo perciba.

Se mantiene la compensación de carácter no salarial de 96,98 Euros para aquellos trabajadores que la vinieran percibiendo con anterioridad, quedando dicho incentivo sin modificar a lo largo del presente convenio.

Artículo 22.- Dietas y kilometraje.

Cuando por razones del servicio, y previa orden del Director/a o del Redactor/a Jefe, el trabajador deba desplazarse fuera del municipio donde se ubica su centro de trabajo, la empresa abonará el importe de los billetes del medio de transporte que deba utilizar. En caso de que para el desplazamiento utilice su propio vehículo, siempre que el mismo esté debidamente asegurado y en las condiciones legales de poder circular, se abonará la cantidad de 0,18 Euros por kilómetro recorrido.

Si el desplazamiento supone salir de la provincia durante toda la jornada, el trabajador tendrá derecho a una dieta de manutención de 21,04 Euros por día, dividida en 3,01 Euros para desayuno y 9,02 para el almuerzo de mediodía y otro tanto para la cena. Si tuviera

que pernoctar fuera de su localidad de residencia, la dieta por hospedaje se establece en 45,08 Euros por día. Los gastos correspondientes al medio de transporte serán abonados por la empresa, estableciéndose la cantidad de 0,18 Euros por kilómetro para los casos en que el trabajador emplee su propio vehículo y siempre que el mismo esté debidamente asegurado y en las condiciones legales de poder circular..

En todos los casos, el trabajador deberá entregar a la empresa las facturas justificantes de los gastos. Dichas facturas deberán indicar el nombre de la empresa que las emite, el C.I.F. o N.I.F. de la misma y el importe total de los gastos, impuestos incluidos.

En caso de que se produzca un incremento importante del precio del combustible, la Comisión Paritaria fijará la nueva cantidad a pagar por kilómetro recorrido para aquellos trabajadores que utilicen su vehículo para los desplazamientos.

Artículo 23.- Incrementos salariales.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2004 que se cuantifica en el IPC nacional del año 2003 más un diferencial del 0,5% y que se recoge de forma detallada en las tablas anexas. La subida prevista para el año 2005 será del IPC. nacional del año 2004 más 1,2 puntos. Dichos incrementos se aplicarán a los complementos salariales que no supongan porcentaje sobre otro ya determinado.

Capítulo VII: Faltas y sanciones

Artículo 24.- Régimen disciplinario.

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.

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

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, aun 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 inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo 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 por breves periodos de tiempo y 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.

h) Distraerse en las horas de trabajo con actividades ajenas al mismo.

i) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.

j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y de teléfono de contacto.

2) Se considerarán como faltas graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o más días durante el periodo de un mes.

c) El retraso en la entrega de los justificantes de ausencia o enfermedad en más de dos días, así como no comunicar la inasistencia al trabajo a lo largo del día, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

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

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

f) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo de los superiores jerárquicos, 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 faltas muy graves.

h) La falta de comunicación inmediata a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y cualquier material a su cargo.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos para otras empresas 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.

j) El quebrantamiento o la violación de asuntos confidenciales de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

k) La embriaguez habitual en el trabajo.

l) 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.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

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

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

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

3) Se considerarán 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 periodo de tres meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de 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.

e) El quebrantamiento o violación de asuntos confidenciales 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.m) y n) 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 periodo de un año.

Artículo 25.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en este Convenio y en la legislación aplicable. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad y a la reiteración de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) 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.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir un informe en los casos de las faltas muy graves, sin que el mismo tenga carácter vinculante.

Artículo 26.- Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo prescribirán:

- Las faltas leves a los sesenta días de su comisión.
- Las faltas graves a los ciento veinte días de su comisión.
- Las faltas muy graves a los doscientos cuarenta días de haberse cometido.

Capítulo VIII: Categorías profesionales y funciones

Artículo 27.- Grupos profesionales.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de las categorías que aquí se enuncian. A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Artículo 28.- Áreas de actividad, categorías y funciones.

a) Área informativa/redacción

Engloba a todo el personal que trabaja en la creación periodística, en sus vertientes literaria y gráfica, o participa de la misma realizando tareas auxiliares. Dentro de este área se distinguen las siguientes categorías:

- Redactor Jefe (Grupo I): es el periodista que, por delegación del director, supervisa y coordina los contenidos y la edición literaria y gráfica de una o varias secciones.

- Jefe de Sección (Grupo II): es el periodista que, por delegación del Director o del Redactor Jefe, supervisa y coordina los contenidos y la edición literaria y gráfica de la sección que tenga atribuida.

- Redactor (Grupo III): Son los periodistas, titulados o con conocimientos y experiencia suficiente en la materia que realiza, un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, gráfico o de publinreportaje, que tiene encomendada un área informativa y que concluye su tarea cuando la información está lista para su edición.

- Ayudante de Redacción (Grupo IV): incluye esta categoría al personal de redacción, titulado o no, que realiza distintas funciones de apoyo informativo, pero que requiere un periodo de formación para poder elaborar la información.

- Fotógrafo (Grupo IV): Son los profesionales que realizan un trabajo habitualmente de modo gráfico, incluyendo el tratamiento técnico que se requiera hasta que la información esté lista para su edición; así como el archivo y clasificación del material gráfico para su perfecta conservación y utilización.

- Ayudante de Fotógrafo(V): Son profesionales en periodo formativo que realizan distintas funciones de apoyo, incluyendo la realización de fotografías, su tratamiento técnico y el archivo y clasificación.

- Diseñador Gráfico (Grupo III): Son los profesionales que realizan un trabajo de creación gráfica, ya sea informativa o publicitaria, incluyendo el tratamiento técnico que se requiera para que la información esté lista para su edición.

- Ayudante de Diseño Gráfico(IV): Son profesionales en periodo formativo que realizan distintas funciones de apoyo, incluyendo el tratamiento de la información hasta que ésta pueda ser apta para su edición.

b) Área de Gestión/Administración

Se incluyen en esta área a todos los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la empresa. En esta área se distinguen las siguientes categorías:

- Jefe Administrativo (Grupo I): Es la persona que, bajo la supervisión de la Gerencia de la empresa, asume la gestión contable, fiscal y administrativa en general,

coordinando el trabajo del resto de personas que forman esta área y utilizando los medios necesarios para una labor eficaz.

· Oficial de Primera (Grupo III): Es aquel empleado que, con iniciativa y responsabilidad, ejecuta las funciones atribuidas a su Área, incluyendo la atención al público, a las llamadas telefónicas pasándolas a otros departamentos si fuera necesario, así como cualquier otra tarea propia de su trabajo que pudiera encomendarle su superior jerárquico.

· Oficial de Segunda (Grupo V): Es el empleado que, con responsabilidad limitada y con subordinación a sus superiores jerárquicos, realiza las funciones atribuidas a su Área, incluyendo la atención al público, a las llamadas telefónicas pasándolas a otros departamentos si fuera necesario, así como cualquier otra tarea propia de su trabajo que pudiera encomendarle su superior jerárquico.

· Auxiliar Administrativo (Grupo VI): Es el empleado del área administrativa que realiza las funciones de apoyo que le encomiende su superior jerárquico, incluyendo la atención al público, a las llamadas telefónicas pasándolas a otros departamentos si fuera necesario.

c) Área Comercial

Se incluye en esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la contratación, organización, gestión y desarrollo de la publicidad y las suscripciones de los periódicos, así como la atención personalizada de los clientes.

En este área se distingue la siguiente categoría:

· Agente Comercial (Grupo V): Es aquel empleado de la empresa que, con iniciativa y responsabilidad, ejecuta bajo la dependencia de un superior jerárquico, las funciones propias del área, encaminadas a la venta y contratación de publicidad y suscripciones, atendiendo debidamente a sus clientes y haciendo un seguimiento de que se cumplan las condiciones de los contratos suscritos; así como el apoyo en la gestión de cobro de las facturas correspondientes en coordinación con la Gerencia de la empresa.

d) Área de Preimpresión

Se incluye en esta área al personal que realiza sus labores en coordinación con los trabajadores de cierre e impresión y mediante los trabajos de composición, maquetación, tratamiento de textos y de fotografías, realización de publicidad, montaje, corrección de páginas, filmación, tratamiento de planchas, incluyendo el revelado; así como cualesquiera otras tareas propias de los trabajos previos a la impresión de un periódico con la mayor calidad posible.

En este área se distinguen las siguientes categorías:

· Jefe Técnico (Grupo I): Es la persona que con la cualificación precisa y los conocimientos específicos de las actividades propias de la prensa escrita, estando al frente de la producción, dirigiendo y coordinando todos

los procesos necesarios para que se lleve a cabo el trabajo que haga posible la impresión de los periódicos y su puesta a disposición de distribución y reparto. Igualmente deberá velar por los trabajos de mantenimiento que hagan posible que todas las máquinas y aparatos estén siempre en perfecto estado de funcionamiento. Del mismo modo, confeccionará los partes de tirada y propondrá a la Gerencia de la empresa las actuaciones que mejoren el rendimiento de las máquinas rotativas, con el menor coste posible y el máximo de posibilidades de impresión.

· Oficial de Primera (Grupo III): Es el trabajador cualificado que realiza las tareas previas necesarias para la impresión de publicaciones, aplicando la tecnología disponible en cada momento, bajo la supervisión del superior jerárquico, hasta la total edición de los periódicos, incluyendo la atención al público y las llamadas telefónicas cuando el personal que realiza dichas tareas no se encuentre en el centro de trabajo.

· Oficial de Segunda (Grupo V): Es el trabajador que, bajo la supervisión del superior jerárquico, efectúa las tareas propias de su área que le sean encomendadas y para las que debe tener la suficiente preparación, incluyendo la atención al público y las llamadas telefónicas cuando el personal que realiza dichas tareas no se encuentre en el centro de trabajo.

e) Impresión y Cierre

Es el personal que, con los conocimientos y la preparación adecuados, realiza las funciones de montaje y ajuste de planchas de rotativas, preparación y limpieza de las mismas, colocación de bobinas de papel, tintas y líquidos para impresión, ajuste y regulado de la rotativa que permita una impresión de calidad con la menor cantidad de merma posible, supervisión de su funcionamiento, realización de pruebas de impresión, embuches y encartes, preparación y flejado de paquetes, así como cualquier otra actividad encaminada a la impresión tanto a color como en blanco y negro, además del manipulado de los periódicos hasta su total puesta a disposición del transporte y distribución.

En este área se distinguen las siguientes categorías:

· Oficial de Primera (Grupo III): Es el trabajador que, con los conocimientos necesarios, puede realizar cualquiera de las funciones propias del área, así como la preparación de la maquinaria, impresión y los ajustes debidos en función del producto del que se trate, colaborando con el resto de compañeros en todos los trabajos que sean necesarios para alcanzar los niveles de calidad adecuados en los trabajos y en los horarios que permitan llegar a distribución con tiempo suficiente para su reparto.

· Oficial de Segunda (Grupo V): Es el empleado que, bajo la supervisión del superior jerárquico, colabora en las tareas propias del área, con la mejor disposición de aprender a realizar todos los procesos necesarios para una impresión de calidad, participando en los

trabajos que permitan poner a disposición del transporte y distribución el producto completamente terminado.

· Oficial de Tercera (Grupo VII): Es el empleado que, bajo la dirección y supervisión de sus superiores jerárquicos, colabora en las tareas propias del área, con la mejor disposición de aprender a realizar todos los procesos necesarios para una impresión de calidad, participando en los trabajos que permitan poner a disposición del transporte y distribución el producto completamente terminado.

f) Distribución y Reparto

Se incluye en este área a los empleados responsables de que los periódicos lleguen a los puntos de venta y suscriptores, así como a los clientes y promociones que se puedan establecer en cada momento con el objetivo de mejorar la difusión de los distintos productos, velando por que nuestros periódicos lleguen a su destino en las mejores condiciones para que se propicie una mayor venta de los mismos.

En este área se distinguen las siguientes categorías:

· Jefe de Distribución (Grupo III): Es el trabajador que, bajo la supervisión de la Gerencia de la empresa, será responsable de la adecuada distribución de los periódicos para alcanzar el máximo de distribución y venta, coordinando el trabajo de las áreas de impresión y cierre, transporte y reparto, así como llevando el control directo y permanente de las empresas que presten servicios de distribución.

· Supervisor de Distribución (Grupo VI): Es el trabajador que, bajo la supervisión de su superior jerárquico, velará por que nuestros periódicos lleguen de manera adecuada en los puntos de venta, así como que su presencia en los mismos sea la más óptima posible, para que los clientes puedan encontrarlos con facilidad y se consigan las mejores ventas. De igual modo, supervisará el trabajo de los repartidores, colaborando con ellos y sustituyéndolos en aquellos casos que fuera necesario.

· Repartidor (Grupo VII): será el trabajador encargado de llevar nuestros periódicos a los clientes que se le indiquen, así como a cualquier otro lugar que se prevea por la dirección de la empresa. De igual modo se incluirá la entrega de periódicos en la calle o establecimientos cerrados.

Disposición adicional primera.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de lo pactado, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, que velará especialmente por el cumplimiento del Convenio Colectivo en todos sus extremos y que tendrá la facultad de interpretar cualquier duda que pueda suscitarse sobre el presente articulado. Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas siempre por mayoría de los asistentes y tendrán carácter inmediato.

La Comisión Paritaria intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y asistirán a las reuniones, no teniendo derecho a voto.

Las reuniones de la Comisión podrán ser solicitadas por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 48 horas, y debiendo comunicarse la solicitud de reunión fehacientemente a todos los miembros de la misma.

De todas las reuniones, haya acuerdo o no, se levantará acta, copia de la cual se entregará a todos los miembros de la Comisión.

Para lo no previsto en esta disposición, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente que regule esta materia.

Por la Empresa, José Luis Fernández Medina.—
Por los Trabajadores, Eduardo Ribelles Kipp.

ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO DE PRENSA DEL SURESTE, S.L. PARA 2004-2006

AREA CATEGORIA	SALARIO BASE	2004	COMPLEM. DEDICAC.	2004	PP EXTRAS	2004	DOMIN.	2004	FESTIVOS	2004	NOCTUR NIDAD	2004	LIBRE DISPOS.	2004	TRANSP.	2004	IMPORTE BRUTO	2004
REDACCION																		
Redactor Jefe	573,07	590,84	143,27	147,71	119,39	123,09	25,08	26,00	25,08	26,00	26,00	26,00	65,95	90,00	103,90	107,12	1.055,74	1.110,76
Jefe Sección	537,26	553,92	134,32	138,48	111,93	115,40	25,08	26,00	25,08	26,00	26,00	26,00	59,35	80,00	97,41	100,43	990,43	1.040,23
Redactor	532,47	548,98	133,12	137,25	110,94	114,37	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			38,97	40,18	853,12	880,78
Ayudante Redacción	521,52	537,69	130,38	134,42	108,65	112,02	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			28,58	29,47	826,75	853,60
Fotógrafo	532,47	548,98	133,12	137,25	110,94	114,37	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			38,97	40,18	853,12	880,78
Ayudante Fotógrafo	521,52	537,69	130,38	134,42	108,65	112,02	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			28,58	29,47	826,75	853,60
Dosenador Gráfico	532,47	548,98	133,12	137,25	110,94	114,37	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			38,97	40,18	853,12	880,78
Ayudante Diseño	521,52	537,69	130,38	134,42	108,65	112,02	18,81	20,00	18,81	20,00	20,00	20,00			28,58	29,47	826,75	853,60
ADMINISTRACION																		
Jefe Administración	712,22	734,30	178,06	183,58	148,38	152,98							65,95	90,00	37,68	38,85	1.142,29	1.199,70
Oficial 1ª	545,50	562,41	136,37	140,60	113,64	117,17							18,84	30,00	18,84	19,42	833,19	869,60
Oficial 2ª	515,70	531,69	128,93	132,92	107,44	110,77							15,71	24,00	18,84	19,42	786,62	818,80
Auxiliar Administrativo	508,00	523,75	126,77	130,94	105,80	109,11								20,00	27,17	28,01	767,74	811,81
COMERCIAL																		
Agente Comercial	508,00	523,75	126,77	130,94	105,80	109,11									27,17	28,01	767,74	791,81
PREIMPRESION																		
Jefe Técnico	712,22	734,30	178,06	183,58	148,38	152,98	25,08	26,00	25,08	26,00	142,44	146,86	65,95	90,00	157,01	161,88	1.454,22	1.521,59
Oficial 1ª	532,47	548,98	133,12	137,25	110,94	114,37	22,99	24,00	22,99	24,00	106,58	109,80	37,68	50,00	125,61	129,50	1.092,38	1.137,89
Oficial 2ª	520,09	536,21	130,02	134,05	108,36	111,71	14,63	18,00	14,63	18,00	104,02	107,24			38,97	40,18	930,72	965,39
IMPRESION																		
Oficial 1ª	532,47	548,98	133,12	137,25	110,94	114,37	22,99	24,00	22,99	24,00	106,58	109,80	37,68	50,00	125,61	129,50	1.092,38	1.137,89
Oficial 2ª	520,09	536,21	130,02	134,05	108,36	111,71	14,63	18,00	14,63	18,00	104,02	107,24			38,97	40,18	930,72	965,39
Oficial 3ª	519,10	535,19	129,78	133,80	108,15	111,50	14,63	18,00	14,63	18,00	103,82	107,04			6,49	19,42	896,60	942,94
DISTRIBUCION																		
Jefe Distribución	573,07	590,84	143,27	147,71	119,39	123,09	25,08	26,00	25,08	26,00	26,00	26,00	65,95	90,00	103,90	107,12	1.055,74	1.110,76
Supervisor	508,00	523,75	126,77	130,94	105,80	109,11								50,00	27,17	28,01	767,74	841,81
Repartidor	519,10	535,19	129,78	133,80	108,15	111,50	14,63	18,00	14,63	18,00	103,82	107,04		20,00	6,38	19,42	792,67	855,91

Consejería de Trabajo y Política Social

133 **Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social y el Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, CEPAIM de Murcia, para la puesta en marcha de un servicio estable de itinerarios integrados de inserción de núcleos familiares de personas inmigrantes.**

Resolución

Visto el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social y el Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, CEPAIM de Murcia, para la puesta en marcha de un servicio estable de itinerarios integrados de inserción de núcleos familiares de personas inmigrantes, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 28 de diciembre de 2004 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el art. 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social y el Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, CEPAIM de Murcia, para la puesta en marcha de un servicio estable de itinerarios integrados de inserción de núcleos familiares de personas inmigrantes.

Murcia, 3 de enero de 2005.—El Secretario General,
Antonio Ruiz Giménez.

Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Consorcio de Entidades para la acción integral con migrantes, CEPAIM de Murcia, para la puesta en marcha de un servicio estable de itinerarios integrados de inserción de núcleos familiares de personas inmigrantes.

En Murcia, a 28 de diciembre de 2004.

Reunidos

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 23 de diciembre de 2004 y, de otra, el señor don Juan Antonio Segura Lucas, Director del Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, CEPAIM de Murcia (en adelante CEPAIM de

Murcia), con C.I.F. G-81171951, actuando en representación de ésta, en virtud de las competencias que tiene atribuidas por sus Estatutos y facultado para este acto previo acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2004.

Manifiestan

Primero.- Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su Artículo 10, apartado uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de bienestar y servicios sociales. Desarrollo comunitario. Política infantil y de la tercera edad. Instituciones de protección y tutela de menores, respetando, en todo caso, la legislación civil, penal y penitenciaria. Promoción e integración de los discapacitados, emigrantes y demás grupos sociales necesitados de especial protección, incluida la creación de centros de protección, reinserción y rehabilitación.

Segundo.- Que en virtud de esta competencia, el artículo 4 de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, dispone que "1. Tienen derecho a las prestaciones del Sistema de Servicios Sociales los españoles y los demás ciudadanos de la Unión Europea, residentes o transeúntes en la Región de Murcia, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2.....

3. Los extranjeros, exilados, refugiados y apátridas residentes en la Región de Murcia, serán igualmente beneficiarios de los servicios y prestaciones contemplados en la presente Ley, conforme a lo dispuesto en la normativa estatal básica que le sea de aplicación y en los tratados y convenios internacionales vigentes y, en su defecto, conforme al principio de reciprocidad, sin perjuicio de lo que se establezca reglamentariamente para aquellas personas que se encuentren en situación de riesgo o en reconocido estado de necesidad".

Tercero.- Que de acuerdo al artículo 3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y de su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.

Cuarto.- Que CEPAIM de Murcia es una entidad que, entre otros objetivos, según el artículo 3 de sus Estatutos, "La elaboración y ejecución de programas formativos, sociales y de inserción socio laboral que incidan tanto en el tratamiento e integración de inmigrantes y personas refugiadas, menores, jóvenes, mujeres y familias, en tratamiento positivo e