

### III CONVENIO COLECTIVO DE ABC DE CÓRDOBA.

#### Capítulo I. Ámbito y vigencia.

##### **Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de ABC de Córdoba, S. L., constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Las normas de este Convenio afectarán a todas las actividades de ABC de Córdoba S.L. que tengan relación directa con la edición de Córdoba del Diario ABC.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores, con cualquier modalidad de contrato laboral, que presten sus servicios en ABC de Córdoba, S.L., cualesquiera que fueran sus cometidos.

Queda expresamente excluido:

- a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos de arrendamiento de servicios.
- e) Los Corresponsales de Prensa.
- d) Los Colaboradores que tengan formalizado un contrato de naturaleza civil.
- e) Los Colaboradores a la pieza independientemente de la frecuencia en su colaboración.
- f) Los Agentes comerciales o publicitarios.

##### **Artículo 3. Vigencia. Duración y prórroga.**

La vigencia de este Convenio será de tres años, siendo su duración desde el día 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre del año 2007, aplicándose con carácter retroactivo todas las condiciones contenidas en el mismo, independientemente de la fecha de su firma, procediéndose a la regularización económica en la nómina correspondiente al mes siguiente de la fecha de la firma del Convenio.

El convenio, se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no comunique su denuncia por escrito a la otra parte con al menos tres meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de prórroga automática, se aplicará a todas las condiciones económicas contenidas en el mismo, el incremento del I.P .C. producido en el año anterior. Durante su

vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto.

#### **Artículo 4. 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 texto.

#### **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

La denuncia proponiendo la rescisión del convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

#### **Artículo 6. Compensación y absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

#### **Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y otros dos por los trabajadores.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**



## **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

En la Redacción, esta facultad de organización y racionalización del trabajo será competencia del Editor y Director del periódico.

Los gastos y costas de procedimientos judiciales, incluidas, en su caso, las fianzas u otras medidas cautelares económicas en que se vean inmersos los trabajadores de plantilla de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos o de otra naturaleza, propios de su función, encomendados y/o autorizados por la Dirección, serán cubiertos por la Empresa, que designará los abogados y procuradores a través de los cuales habrá de presentarse la correspondiente asistencia jurídica.

## **Artículo 10. Normas de trabajo.**

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección, con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría 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 y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la empresa, encaminados a una óptima distribución e las caras de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Todo el personal se ocupará de la limpieza de sus instalaciones auxiliares e instrumentos de trabajo del puesto su puesto de trabajo. Igualmente dejará su lugar de trabajo recogido, ordenado y en condiciones de utilización, siempre y cuando se faciliten por la empresa los útiles necesarios y dentro de su jornada habitual de trabajo.

## **Capítulo III. Contratación, promociones, plantilla y ascensos.**

### **Artículo 11. Ingresos y contratación de personal.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso. Los candidatos se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

### **Artículo 12. Ascensos.**





El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

### **Artículo 13. Periodo de preaviso en bajas voluntarias**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo por escrito en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: técnicos y jefes, un mes; resto de personal, quince días.

### **Artículo 14. Traslados**

Los traslados de personal a centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por ofrecimiento de la Dirección de la empresa a un trabajador concreto.
- c) Por traslado forzoso individual definitivo.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, se efectúe a solicitud del interesado, la empresa podrá modificarle su retribución advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria la modificación si dicha retribución es superior al del puesto de origen. El trasladado, en este caso, no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar la residencia.

Cuando la Dirección de la empresa ofrezca a un trabajador en concreto el traslado para cubrir un puesto de trabajo y éste acepte, las condiciones de dicho traslado serán las que libremente se acuerden entre las partes.

Por necesidades del servicio y previo informe del delegado de personal, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue a acuerdo con la representación de los trabajadores, se llevarán a cabo los trámites legales oportunos para, mediante la autorización del organismo competente, consumir el traslado del trabajador que objetivamente deba quedar afectado. En este caso, dicho trabajador, que será preavisado por escrito con 30 días de antelación mínima, podrá elegir entre:

- a) Optar por el traslado, a cambio de una compensación por gastos.
- b) Rescindir su contrato mediante la indemnización como si se tratase de despido improcedente.

En el primer supuesto, la compensación comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las





partes, que nunca podrá ser inferior a sesenta (60) días o dos meses de su retribución. En este supuesto, la Dirección estará obligada a compensar el quebranto económico que el trabajador pueda sufrir como consecuencia del cambio de vivienda.

### **Artículo 15. Periodo de prueba.**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, periodistas y técnicos, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el periodo de prueba.

### **Artículo 16. Plantilla.**

Se entiende por plantilla el número de trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la empresa, en uno de sus centros de trabajo, departamentos o secciones, en un momento dado, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La relación de los trabajadores afectados por este convenio deberá ser la expresión documental de la plantilla ajustada a las necesidades reales de trabajo que existen en cada momento.

Los datos que contendrá esta relación serán: número de registro personal; nombre y apellidos; fecha de nacimiento; fecha de ingreso en la empresa; categoría profesional; departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

### **Artículo 17. Externalización de servicios o trabajos de la empresa.**

1. La externalización de servicios o trabajos de la empresa, que dé lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será comunicada al delegado de personal del centro de trabajo correspondiente con la mayor





antelación posible y mínimo de un mes, indicando el momento en que se producirá el cambio, el número de personas afectadas y puestos vacantes a cubrir.

## **Capítulo IV. Del personal.**

### **Artículo 18. Clasificación según permanencia.**

1. En razón de la permanencia, el personal de la empresa, sea cual fuere su modalidad de contratación, se clasificará en fijo y contratado por tiempo determinado. Se entiende por personal fijo el que resulte unido a ABC de Córdoba por medio de un contrato indefinido y haya superado el periodo de prueba. El personal eventual, interino, temporal o de otra cualquiera de las modalidades de contratos de trabajo previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia se registrará por la legislación vigente en cada momento.

2. Los contratos verbales por tiempo o para obra o servicios determinados sólo se usarán para realizar trabajos con periodicidad no definida. También podrán utilizarse para cubrir ausencias imprevistas de trabajadores con un máximo de tres días. En ambos casos, se concertarán por el tiempo mínimo de una jornada de trabajo.

3. Los contratos en prácticas tienen como finalidad la prestación de un trabajo, que permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Estos contratos no se utilizarán para suplir al personal fijo de la empresa que se encuentre en periodo vacacional.

### **Artículo 19. Categorías.**

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en el Anexo II del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de ABC de Córdoba, S.A., de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad y volumen del trabajo no lo requieren.

## **Capítulo V. Jornada de trabajo, horarios y vacaciones.**

### **Artículo 20. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será equivalente, en cómputo anual, a treinta y seis horas semanales, es decir, mil seiscientos cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal. Por necesidades de producción u organizativas, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias, respetando el descanso





mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

### **Artículo 21. Horarios de trabajo.**

Los horarios estarán, siempre adaptados por la Dirección de la empresa a las necesidades del trabajo.

### **Artículo 22. Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos, que, en ningún caso, podrán ser sustituibles por compensación económica.

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Los turnos de vacaciones se efectuarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Las ausencias durante el año de los trabajadores por enfermedad, accidente o maternidad serán computadas como tiempo de actividad a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones.

Dicho periodo vacacional se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo en supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados.

El calendario de vacaciones se fijará con la antelación suficiente para que el trabajador conozca las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute del periodo vacacional. Dicho calendario sólo podrá ser alterado por acuerdo entre ambas partes.

Para que la productividad no se vea mermada durante el periodo vacacional, en los indicados meses se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones y categorías; teniendo en cuenta también que, habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la empresa, la plantilla que quede para trabajar durante ese tiempo se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

### **Artículo 23. Permisos retribuidos.**

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



- a) Nacimiento de hijos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más (es decir, cinco) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo. Estos días naturales son independientes a las bajas que, por maternidad, pueda ceder la mujer a su pareja de forma voluntaria.
- b) Asistencia a consulta médica de facultativos de medicina general y especialistas de la Seguridad Social: Se abonará el tiempo necesario para acudir a consulta médica cuando, coincidiendo el horario de la misma con el de la jornada laboral del trabajador, se acuda al examen médico, debiendo comunicar con la debida antelación a la Dirección, o en su defecto Jefatura. Posteriormente, deberá presentar debidamente cumplimentado el justificante médico. Las ausencias no justificadas supondrá la suspensión de este permiso retribuido.
- c) Bodas de hijos, hermanos o hermanos políticos, padres o padres políticos: Un día natural.
- d) Bautizo de hijos: Un día natural, cuando se celebre en día laborable.
- e) Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuges (o parejas formales con la que se conviva de forma marital y estable, debidamente acreditado), hermanos, nietos, abuelos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más (es decir, cinco) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo.
- l) Comunión de hijos: Un día natural.
- g) Exámenes por estudios: Permiso de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Fallecimiento de padres, hermanos, cónyuges (o parejas formales con la que se conviva de forma marital y estable, debidamente acreditado), hijos, nietos, padres políticos y abuelos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más (es decir, cinco) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo.
- i) Fallecimiento de hermanos políticos: Dos días naturales que podrán ampliarse hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo.
- j) Funerales de padres, cónyuges (o parejas formales con la que se conviva de forma marital y estable, debidamente acreditado), hijos, nietos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.
- k) Matrimonio: Quince días naturales.





l) Nacimiento de nietos y operación quirúrgica grave de nietos y hermanos políticos: Un día natural.

m) Operación quirúrgica grave de padres, cónyuges (o parejas formales con la que se conviva de forma marital y estable, debidamente acreditado), hijos, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más (es decir, cinco) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo.

n) Operación quirúrgica de los padres, cónyuges (o parejas formales con la que se conviva de forma marital y estable, debidamente acreditado), hijos, hermanos y padres políticos: Un día natural.

ñ) Traslado de domicilio: Un día natural.

#### **Artículo 24. Excedencias.**

Los trabajadores fijos incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo VI. Régimen retributivo.**

#### **Artículo 25. Régimen retributivo.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada laboral fijada en el presente convenio.

A partir del día 30 de junio de 2005 el salario base de cada categoría irá modificándose de acuerdo al calendario del anexo I, el cual se verá incrementado en 2006 con los incrementos de IPC producidos en 2005 y en 2007 con los producidos en 2006.

Conceptos retributivos:

- a) salario base.
- b) nocturnidad.
- e) gratificaciones extraordinarias.
- d) plus de trabajo dominical.
- e) plus de transporte para fotógrafos.





a) Se entenderá por salario base la retribución fija establecida en el Anexo I del Convenio para el primer año de vigencia del Convenio.

b) Nocturnidad: El plus de nocturnidad consistirá en una cantidad fija del 20 por ciento sobre el salario base fijado en el Anexo I para todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida íntegramente entre las 22 y las 6 horas. En otro caso y siempre que supere una hora de duración será proporcional a la jornada realizada en dicho tramo horario

A partir de 1 de enero de 2006, el porcentaje será del 23% y en aquellos casos en que se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabaja una hora y menos de tres, el 23% se aplicará proporcional a la jornada realizada en dicho tramo horario; si se realiza más de tres hora se aplicará el 23% en toda la jornada, y si se trabaja menos de una hora no se aplicará dicho plus.

Queda excluido de este plus el personal que perciba alguna retribución especial.

c) Las gratificaciones extraordinarias: El trabajador percibirá dos gratificaciones por importe de una mensualidad del salario, que se liquidarán en los meses de junio y diciembre. Su devengo será semestral, iniciando el cómputo el 1 de enero y el 1 de julio respectivamente.

d) Plus de Trabajo Dominical: Será aquel que perciban aquellos trabajadores que deban trabajar en domingo, siendo su devengo y retribución como sigue:

- En 2005 se genera el derecho el citado plus a partir del domingo trabajado número 7, y el importe será el resultante de incrementar en un 25% la retribución diaria correspondiente de acuerdo a la tabla de salarios el anexo I.
- En 2006 se devengará a partir del domingo trabajado número 5, y el importe será el resultante de incrementar en un 50% la retribución diaria correspondiente de acuerdo a la tabla de salarios el anexo I.
- En 2007 se devengará a partir del domingo trabajado número 3, y el importe será el resultante de incrementar en un 75% la retribución diaria correspondiente de acuerdo a la tabla de salarios el anexo I.

Por cada uno de los días festivos, no domingos, correspondientes a fiestas nacionales, autonómicas o locales, según el calendario laboral aprobado cada año, que efectivamente trabaje, el trabajador podrá optar entre cobrar la cantidad correspondiente o descansar un día y medio (el descanso será de dos días a partir de 1 de enero de 2007)-

e) Plus de Transporte para Fotógrafos: Con el fin de compensar los gastos de salidas del centro de trabajo, los fotógrafos, percibirán un plus extrasalarial, no cotizable, de 105 euros por cada mes efectivamente trabajado. Esta cantidad será





de 150 por mes trabajado desde 1 de enero de 2006.

### **Artículo 26. Corretornos.**

El corretornos es aquel trabajador que, previo acuerdo con la Dirección, está a disposición de la misma para modificar su turno de trabajo, de modo permanente a lo largo del año a fin de cubrir libranzas, vacaciones, enfermedades, accidentes de trabajo o bajas no cubiertas, así como cualquier necesidad técnica u organizativa. Tendrá asignado un turno básico habitual de trabajo.

No tendrán la condición de corretornos los trabajadores que modifiquen su turno como consecuencia del cambio de día de descanso en domingo.

Los corretornos percibirán, además del salario correspondiente a su categoría, un plus cuya cuantía mensual será de 160 euros, que se verá incrementado en un porcentaje similar al I.P.C. real anual.

### **Artículo 27. Dietas.**

La empresa abonará a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación con factura de los mismos por parte de los trabajadores que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas de la empresa.

La empresa proveerá, en la medida de lo posible, un medio de transporte a aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de la empresa.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 28. Faltas.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio Colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 29. Faltas leves.**

a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbaciones importantes en él y siempre que sea sin intención deliberada.

b) Hasta tres faltas de puntualidad superiores a cinco minutos, en el transcurso de un mes, sin causa justificada.



- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará grave.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

### **Artículo 30. Faltas graves.**

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso de un periodo de treinta días.
- c) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él a la entrada o la salida del trabajo.
- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.



- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la entidad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador de la Empresa.
- l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de treinta días, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

### **Artículo 31. Faltas muy graves.**

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.
- f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) El trabajo para otras empresas relacionadas con la prensa hablada o escrita sin autorización expresa de la Entidad.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que





produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, acoso moral o falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

m) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

### **Artículo 32. Sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo, hasta 2 días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días.
- Despido.







## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 33. Seguridad y salud en el trabajo.**

1. De conformidad con lo previsto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el RD 39/1997 de 17 de enero por el se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y en las demás disposiciones de ejecución y desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Dirección de la Empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. La Dirección de la empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas e la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.
4. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

## **Capítulo IX. Condiciones sociales.**

### **Artículo 34. Enfermedad común.**

1. Todo el personal dado de baja por enfermedad, con aviso a la empresa, percibirá, durante los primeros veinte días que se ponga enfermo por primera vez en un año natural, su sueldo o salario real. En las sucesivas bajas que por enfermedad se puedan producir en un año natural, a partir del primero y hasta el vigésimo día, la empresa le abonará la diferencia que exista entre el 85 por ciento de su sueldo o salario real y la prestación económica que por Incapacidad Temporal cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
2. A partir del vigésimo primer día, y hasta su paso a la situación de Incapacidad Temporal, la empresa abonará la diferencia que exista entre la totalidad de su sueldo o salario real y la prestación que, por Incapacidad Temporal, cubre el Instituto Nacional de Seguridad Social. No obstante lo anterior, esta norma será



aplicable desde el primer día en la segunda y sucesivas bajas, cuando la enfermedad sea considerada como grave por el Servicio de Prevención y, en todo caso, requiera hospitalización.

### **Artículo 35. Enfermedad profesional o accidente laboral.**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa vendrá obligada a satisfacer desde el primer día de la baja, el complemento salarial necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua que cubra tal contingencia, suponga para el trabajador la percepción del 100% de sus conceptos salariales.

### **Artículo 36. Incapacidad permanente para la profesión habitual.**

Este grado de incapacidad no extingue automáticamente la relación laboral estando obligada la empresa a intentar la ocupación de trabajador en un puesto compatible con su minusvalía, siempre que sea posible.

## **Anexo I. Tablas salariales.**



## **Anexo II. Grupos y categorías profesionales.**

1. Personal Técnico: Es el personal que, poseyendo un título del grado correspondiente, ha sido contratado en virtud del mismo, realizando en la Empresa las funciones que demanda y las que titularidad y experiencia de técnico les faculta de manera normal y regular.

a) Titulado de Grado Superior: Es el trabajador que poseyendo un título superior, contratado por la Empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.

b) Titulado de Grado Medio: Es el trabajador que poseyendo un título de grado medio, contratado por la Empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.

c) Técnico no titulado: Es aquel que sin poseer título facultativo desempeña funciones de carácter técnico.

2. Personal de Redacción: Es aquel que, con los conocimientos necesarios, ejerce



la labor de creación periodística, en sus vertientes literaria y gráfica, o participa de la misma realizando tareas auxiliares:

a) Redactor-Jefe: Es el periodista que, por delegación del Director, supervisa y coordina los contenidos y la edición literaria y gráfica de una o más secciones, responsabilizándose de la programación, producción, puesta en página y control.

b) Jefe Sección Redacción: Es el periodista que tiene funciones análogas a las del Redactor-Jefe, pero relativas a su sección correspondiente.

c) Redactor: Es el periodista que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, realiza funciones de tipo fundamentalmente intelectual de modo literario o gráfico.

d) Ayudante de Redacción: Incluye esta categoría al personal de Redacción que realiza distintas funciones de apoyo. Dentro de este grupo se incluye a los fotógrafos quienes realizan un trabajo habitualmente de modo gráfico, incluyendo el tratamiento técnico que se requiera hasta que la información esté lista para su edición.

3. Gestión y Administración: Se incluye en este grupo el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, administrativos, de personal y de carácter general en las diferentes áreas de la Empresa.

a) Jefe de Sección: Es el trabajador que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, se responsabiliza de una o varias secciones integradas en un departamento, en la que planifica, produce, coordina, controla y supervisa el trabajo de su competencia, pudiendo tener personal a sus órdenes.

b) Oficial Administrativo: Es el trabajador que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad, realiza las tareas de su especialidad que le han sido asignadas, dentro de las secciones integradas en un departamento.

c) Auxiliar Administrativo: Es el trabajador al que se le encomiendan actividades de elementales características generales y administrativas con adecuada responsabilidad.

