

VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA ASOCIACION DE LA PRENSA DE CADIZ Y SUS TRABAJADORES.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Asociación de la Prensa de Cádiz, como editora del Boletín Oficial de la Provincia (BOP) y todos sus trabajadores fijos o temporales, que forman la plantilla de la misma. Ambas partes acuerdan que este Convenio Colectivo obliga a la Asociación de la Prensa de Cádiz en su condición de actual editor del Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, ya que si por cualquier causa dejara de realizar esta actividad la plantilla, de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, desempeñaría sus servicios para la nueva empresa adjudicataria de la actividad editora.

Artículo 2. **Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2010 y terminando el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3. **Prórroga y denuncia.**

1. El acuerdo se entenderá prorrogado de año en año a partir del 31 de diciembre de 2012 por tácita reconducción, si no mediase denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía.
2. Denunciado el Convenio Colectivo, y en tanto no entre en vigor el nuevo, se mantendrán íntegramente en vigor todas las cláusulas, tanto normativas como obligacionales del Convenio Colectivo denunciado.

Artículo 4. **Compensación y absorción.**

1. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.
2. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general o Acuerdo Marco Estatal, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual y que superen las aquí pactadas. En



caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos o retribuciones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.
2. No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción competente dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, éste no quedará invalidado en su totalidad sino que deberá adaptarse, facultándose para ello a la Comisión Paritaria y sin que esta adecuación comporte la renegociación del Convenio.

Artículo 6. Garantías.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de normas mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas que puedan existir en la actualidad o en el futuro.

Capítulo II. Organización.

Artículo 7. Principio general.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Empresa con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación laboral vigente, informando de los aspectos organizativos y económicos a la representación legal del personal de la misma, sin perjuicio de lo acordado en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 8. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.
2. El trabajador únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grado profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
3. El trabajador tendrá derecho, cuando ha realizado funciones de categoría superior, en un período que exceda a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, a reclamar ante la empresa su ascenso en función de la categoría superior desempeñada.

Dicha reclamación será contestada por la dirección de la empresa en un plazo de





diez días; teniendo ésta en caso de contestación negativa, que presentar informe por escrito debidamente justificado al representante legal de los trabajadores, pudiendo reclamar el trabajador ante la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones desarrolladas.

4. Los trabajos de categoría inferior solo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, debiendo ser previamente comunicados a los representantes de los trabajadores de dicha situación y actuación.

Artículo 9. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tanto las modificaciones individuales como colectivas necesitarán para su validez el acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2. En defecto del acuerdo previsto, la modificación sustancial sólo podrá producir sus efectos si la aprueba la Delegación Provincial de Trabajo.

3. Tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornadas de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Artículo 10. Trabajo en equipo.

Cuando la empresa necesite desarrollar con carácter de urgencia determinada actividad dentro de la jornada laboral, la misma se realizará por todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, en equipo para llevarla a cabo.

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 11. Jornada.

1. La duración máxima de la jornada será de treinta y cinco horas semanales, a realizar de lunes a viernes con horario de 8:00 a 15:00 h. y para el turno de tarde





de 15:00 a 22:00 h. No obstante, durante los periodos comprendidos entre el 1 al 31 de julio y desde el 1 al 31 de agosto, habrá una reducción de la jornada laboral en una hora diaria, siendo el horario, en consecuencia, de 8:00 a 14:00 h. y de 16:00 a 22:00 h. respectivamente para el mes de julio y de 8:00 a 14:00 h. para el mes de agosto.

2. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, Carnavales y Semana Santa habrá una reducción de una hora diaria.

3. Se fija una jornada anual de 1.516 h.

4. Los días de descanso serán dos de carácter semanal e ininterrumpido estableciéndose con carácter general como obligatorios los días completos de sábado y domingo.

Artículo 12. Calendario laboral.

1. Anualmente se elaborará por la empresa antes del 31 de enero el Calendario Laboral que deberá ser aprobado por la representación de los trabajadores a quienes se entregará una copia, exponiéndose en lugar visible del centro de trabajo un ejemplar del mismo.

2. El calendario laboral recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada anual y en concreto.

- Horario de trabajo diario, especificando la jornada de invierno y de verano, así como las jornadas especiales.

- Jornada semanal y anual.

- Descanso durante la jornada.

- Descanso entre jornadas y semanal.

- Días festivos y otros inhábiles.

3. El tiempo trabajado añadido al fijado en el calendario laboral como jornada anual tendrá la consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 13. Vacaciones.

1. Los períodos de vacaciones de todo el personal deberá fijarse por acuerdo entre la empresa y los trabajadores antes del primer trimestre del año. El trabajador tendrá derecho a conocer el período de disfrute de sus vacaciones anuales con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de su inicio, prioritariamente el calendario de vacaciones se establecerá entre los meses de julio a septiembre.





2. El período vacacional comenzará siempre una vez disfrutado el correspondiente descanso semanal, serán retribuidas y tendrán una duración de treinta días naturales.
3. El período total del disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter de continuado y no podrá sufrir fraccionamiento superior a dos períodos.
4. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencias a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Se establece también como criterio de preferencia cuando concurren varios trabajadores de la misma categoría en la elección del período vacacional el de la antigüedad.
5. Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse ni en todo ni en parte.
6. En el caso de enfermedad o accidente ambos con hospitalización coincidente con las vacaciones y motivadora de IT, se interrumpirán éstas, para continuarlas cuando cause alta médica.

Artículo 14. Turno de tarde.

En este sentido el horario de tarde será de 15:00 h. a 22:00 h. a excepción del mes de julio que será de 16:00 a 22:00 h.

En cualquier caso durante el mes de agosto, la semana de Carnaval, Semana Santa, los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero no existirá el turno de tarde.

El turno será como mínimo semanal y los cambios coincidirán con la finalización de la semana laboral, posibilitando el descanso de 12 horas entre jornadas.

Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas.

El personal de la empresa tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conservando sus retribuciones íntegras, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tendrán derecho a cuatro días de asuntos propios, aquellos trabajadores que permanezcan trabajando en la empresa el año natural completo, también tendrán derecho a disfrutar de un día, dos o tres de asuntos propios aquellos contratados que de manera continuada trabajen durante tres, seis y nueve meses respectivamente.
3. Nacimiento de hijo: tres días naturales. En caso de cesárea, se aumentará un día más.



4. Matrimonio de hermanos e hijos: el día del enlace.
5. Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales o cuatro, en caso de que el fallecimiento se produjera fuera de la localidad.
6. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera con hospitalización del cónyuge, padres o hijos: tres días.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera con hospitalización de familiares distintos de los anteriores y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

Artículo 16. Permisos y licencias no retribuidas.

Previo acuerdo con la Empresa y atendiendo las necesidades del servicio, el personal que lleve como mínimo un año de antigüedad podrá disfrutar de seis días al año no remunerados por asuntos propios. En todo caso, estas licencias no podrán acumularse al permiso anual reglamentario.

Capítulo IV. Régimen retributivo.

Artículo 17. Principio general.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente Convenio. Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial. Para el cálculo del salario correspondiente al mes de vacaciones se realizará una media de todos los conceptos percibidos por cada trabajador durante los tres meses inmediatamente anteriores, con exclusión de las pagas extras, horas extras y gratificaciones.

Artículo 18. Salario base.

1. Se entiende por Salario Base la retribución que según su categoría profesional y por jornada completa 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.
2. La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en la tabla siguiente:

Tabla salarial 2009



Categoría	Salario Base/mes	Plus Productividad	Total
Técnico de Estudios Superiores	2.333,98 €	53,05 €	2.2386,94 €
Técnico Administrativo	1.564,83 €	79,57 €	1.644,4 €
Oficial Administrativo	1.379,17 €	106,09 €	1.485,26 €
Auxiliar Administrativo	1.273,08 €	106,09 €	1.379,17 €

Plus Productividad

Técnico de Estudios Superiores	53,05 €
Técnico Administrativo	79,57 €
Oficial Administrativo	106,09 €
Auxiliar Administrativo	106,09 €

Desarrollo de este plus: La falta de 1 día supone el descuento de un tercio de esta plus, 2 días dos tercios y al tercer día el plus completo, así como la falta de rendimiento en el trabajo.

Igualmente llegando un día tarde más de diez minutos, se descuenta una décima parte de este plus y así hasta diez días que se descontaría el plus completo, dentro del mismo mes.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir anualmente tres gratificaciones extraordinarias en los meses y cuantía que a continuación se especifican.

Junio: Se devengará antes del 15 de junio de cada año y su cuantía será igual al salario base más el complemento personal de antigüedad.

Diciembre: Se devengará antes del 15 de diciembre de cada año y su cuantía será igual al salario base más el complemento personal de antigüedad.

Beneficios: Se devengará antes del 28 de febrero de cada año en cuantía igual al 8% de todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre anterior.

Artículo 20. Antigüedad.

Los trabajadores que prestan sus servicios en la Asociación de la Prensa tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad en cuantía de un 5% del salario base de su categoría profesional durante los dos primeros trienios de servicio efectivo en la empresa, y el 4% del Salario Base en sucesivos trienios con un límite máximo de 30 años.

Artículo 21. Plus de responsabilidad.



1. La concesión de este plus, de carácter salarial pero no consolidable, será competencia exclusiva de la empresa y dependerá del ejercicio de la actividad profesional en el puesto consignado.
2. Su cuantía queda fijada en el 10% del Salario Base de la categoría profesional a que corresponda.

Artículo 22. Plus de disponibilidad.

1. La concesión de este plus, de carácter salarial pero no consolidable, será competencia exclusiva de la empresa y dependerá del ejercicio de la actividad profesional en el puesto consignado.
2. Su cuantía queda fijada en el 10% del Salario Base de la categoría profesional a que corresponda.

Artículo 23. Plus de conducción.

El personal que realice de manera habitual tareas consistentes en conducir vehículo al servicio de la Empresa, percibirá un plus de conducción, salarial y no consolidable, en cuantía de 100 €/mes.

Artículo 24. Quebranto de moneda.

El trabajador que ejerza las funciones de cajero, o sustituto de forma proporcional, tendrá derecho a percibir un plus extrasalarial y no consolidable de quebranto de moneda en cuantía de 36,74 €/mensuales.

Artículo 25. Nocturnidad.

1. Se consideran horas nocturnas con derecho a una retribución específica las comprendidas entre las 22 y las 6 horas.
2. Cuando se trabaje después de las 00,00 horas, la entrada al trabajo al día siguiente, siempre que sea laboral, se retrasará una hora por cada hora que supere dicho tiempo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria en cómputo mensual.
2. Se considerarán horas extraordinarias estructurales y por consiguiente, sin límite en cuanto a su realización a las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa, mobiliario o la puntual realización de la actividad editorial del Boletín Oficial de la Provincia. Siempre que exista la necesidad de realizar horas





extraordinarias estructurales se comunicará previamente al Delegado de Personal.

3. Las horas extraordinarias serán abonadas como regla general, en metálico. Y también, siempre que lo acepte el trabajador, se compensarán con tiempo de descanso a razón de dos horas ordinarias de descanso por cada hora extraordinaria. Se prohíbe realizar más de 80 horas extraordinarias al año con excepción de las consideradas como estructurales.

4. El abono será de la siguiente manera:

- Lunes a Viernes. Diurnas el 75% del valor de la hora ordinaria.
- Lunes a Viernes. Nocturnas el 100% del valor de la hora ordinaria.
- Sábado, Domingo y Festivo. Diurna el 100% del valor de la hora ordinaria.
- Sábado, Domingo y Festivo. Nocturna el 125% del valor de la hora ordinaria.

5. El salario hora ordinaria será calculado a tenor de la siguiente fórmula:

$$V_{hn} = SB + A + P.R. + P.D. + P.p.e.e. + P.p.p.b/28,36$$

Donde:

SB= Salario Base semanal.

A= Antigüedad semanal.

P.R.= Plus de responsabilidad semanal.

P.D.= Plus de disponibilidad.

P.p.e.e.= Prorrata semanal de las pagas extraordinarias.

P.p.p.b.= Prorrata semanal de la paga de beneficios.

28,36 = Horas realmente trabajadas a la semana, obtenidas por cómputo anual, una vez descontados los sábados, domingos, días festivos y vacaciones.

Artículo 27. Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial.

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente convenio se verán incrementados en el año 2010 en un 0,8 por ciento, y los años 2011 y 2012, el incremento al alza será del I.P.C. real a 31 de diciembre del año anterior.

Revisión salarial: Los años 2011 y 2012 las tablas salariales se revisarán al alza en función de la diferencia entre el I.P.C. real a treinta y uno de diciembre del año



anterior publicado por el Instituto Nacional de Estadística. En el caso que el resultado fuese negativo se incrementaría en la previsión prevista por el Gobierno. En el supuesto de revisión salarial en algún año dichas tablas servirán para el cálculo del incremento salarial del siguiente año. La diferencia, en su caso, se abonará en la nómina de febrero.

En el caso de prórroga por tácita reconducción de este convenio se aplicará el incremento regulado en el último año de vigencia.

Capítulo V. Régimen social.

Artículo 28. Ayuda por enfermedad o accidente.

1. Los tres primeros días que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral con justificación médica serán retribuidos íntegramente por la empresa con carácter excepcional una sola vez al año abonándose sólo el salario real.
2. A partir del cuarto día en situación de IT, y mientras el trabajador continúe de alta en la empresa, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir en concepto de complemento de IT una cantidad anexa mensual hasta alcanzar el 100% del salario real por enfermedad o accidente de trabajo que tenía el mes anterior al producirse la baja.
3. Las cantidades percibidas en concepto de complemento de IT no computarán a efectos de la paga extraordinaria de beneficios.

Artículo 29. Ayudas económicas.

1. Los trabajadores fijos de la plantilla podrán obtener de la empresa siempre que la liquidez de la misma lo permita, préstamos cuya cuantía máxima ascenderá a cuatro veces el importe del salario base mensual correspondiente a dicho trabajador.

Los préstamos se concederán previa autorización de la Junta Directiva. La concesión del préstamo deberá solicitarse por escrito, acreditando suficientemente las razones que lo motivan. La devolución del préstamo se realizará de la siguiente forma:

- Si el importe del préstamo es de un salario base se devolverá en cuatro meses.
- Si el importe del préstamo es de dos salarios base se devolverá en ocho meses.
- Si el importe del préstamo es de tres salarios base se devolverá en diez meses.
- Si el importe del préstamo es de cuatro salarios base se devolverá en doce meses.

2. No se concederá un nuevo préstamo al mismo trabajador hasta la finalización del último pago del préstamo anterior.

Artículo 30. Seguro complementario.

1. La empresa se obliga a formalizar una póliza de seguros a favor de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo con las siguientes cuantías:

MUERTE

Por cualquier causa	9.916,69 €.
Por accidente (Otro capital)	9.916,69 €.
Por accidente de circulación (otro capital)	9.916,69 €.

INVALIDEZ ABSOLUTA Y PERMANENTE

Por cualquier causa	9.916,69 €.
---------------------	-------------

2. Todos los trabajadores que deseen contratar un seguro médico con la empresa Sanitas, obtendrá los mismos beneficios que los asociados (solo el trabajador).

Artículo 31. Protección a las trabajadoras embarazadas.

1. Durante las bajas de IT por causa de embarazo la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario real, salvo los conceptos extrasalariales. En caso de que sea el padre quien disfrute las cuatro últimas semanas de suspensión será éste el que perciba igualmente el 100 por 100 de su salario real, salvo los conceptos extrasalariales.

2. La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 32. Trabajadores con responsabilidades familiares.

Será automática la reincorporación de la trabajador/a que se haya acogido a la excedencia por maternidad por un periodo de hasta tres años, ampliándose el periodo reconocido por la ley.

Artículo 33. Gratificación especial de permanencia en la empresa.

Para premiar la fidelidad a la empresa se conviene que al cumplir veinticinco años de trabajo efectivo se percibirá una gratificación especial consistente en el importe de 400 € y al cumplir 40 años 700 €.

Artículo 34. Jubilación anticipada.

1. El trabajador que acepte pasar a jubilación anticipada a partir de los 60 años percibirá un premio de jubilación según la siguiente tabla:



A los 60 años	9.249,35 €.
A los 61 años	8.016,11 €.
A los 62 años	6.782,86 €.
A los 63 años	4.932,99 €.
A los 64 años	3.083,12 €.

2. Asimismo las partes acuerdan la puesta en práctica de la jubilación parcial a partir de los 60 años bajo contrato de relevo y previa aceptación del trabajador/a afectado.

La empresa se compromete a convertir el contrato de relevo en un contrato indefinido al pasar el trabajador de la situación de jubilación parcial a la definitiva.

Capítulo VI. Régimen de personal.

Artículo 35. Contratación temporal.

1. La Empresa renuncia expresamente a realizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, por lo que todos los trabajadores ya sean fijos o eventuales, que presten sus servicios en los locales de la Asociación de la Prensa pertenecerán obligatoriamente a la plantilla de la misma.

2. Una copia íntegra de todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

3. El preaviso de extinción de los contratos de trabajo temporales deberá ir acompañado de la propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese, especificándose con toda claridad, junto a los demás conceptos adecuados al trabajador, los correspondientes atrasos de convenios y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

4. La dirección de la empresa informará en el plazo de tres días, a los representantes legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

5. Podrán celebrarse contratos a tiempo parcial con trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana, inferiores al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo. Los trabajadores acogidos a este tipo de contrato tendrán preferencia, dentro de la empresa y frente a aspirantes del exterior, a la hora de ocupar vacantes de puestos a jornada completa que surjan en la empresa. Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias por los trabajadores con contrato a tiempo parcial, salvo que exista acuerdo entre trabajadores y empresa. Si un trabajador opta voluntariamente por restituir una jornada completa por otra parcial, queda garantizado su derecho a volver a la



situación original previa petición a la empresa y siempre que exista una vacante de su categoría profesional.

6. En cualquier caso, el porcentaje de plantilla afectada por contratos temporales nunca superara el 20% de la misma.

Artículo 36. Garantía de estabilidad de la plantilla.

1. La empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a no presentar expediente de regulación de empleo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

2. Ambas partes acuerdan que las garantías de estabilidad establecidas en el presente artículo decaerán de forma automática si la Asociación de la Prensa deja de realizar la actividad editorial del Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 37. Formación del personal.

1. Se considera un deber primordial atender a la formación y al perfeccionamiento del personal con la siguiente doble finalidad:

o Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo con vistas a conseguir una mayor eficacia.

o Obtener una formación humana mediante la creación de una expectativa de autorrealización y cauces para lograrla dentro de la empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción de los niveles personal, cultural y social de los trabajadores.

o La empresa designará anualmente una cantidad para dichos menesteres.

2. El tiempo de formación se compensará con permisos y se negociará entre el representante de los trabajadores y el de la empresa.

Artículo 38. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por este convenio se clasificaran atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los clientes y usuarios.





- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con antelación, debida, de su falta al trabajo por causa Justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos 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.
- La embriaguez ocasional.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los clientes y usuarios.
- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.





- 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.
- 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
- 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.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez durante el trabajo.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación correspondiente, dentro de un trimestre.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.





- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- El acoso sexual, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- Las establecidas en el art.54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 advertido.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.





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

- 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.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa. Se respetarán las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente contradictorio.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo VII. Seguridad y salud.





Artículo 39. Reconocimiento médico.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual de cuyos resultados serán informados con todo detalle. La empresa se compromete a su realización, gestión y abono en el primer trimestre del año.

Artículo 40. Prevención de riesgos laborales.

1. La dirección de la empresa deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones de trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la Asociación deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

2. Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el párrafo anterior, se apreciase la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo. Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para su salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con sus características personales.

3. De conformidad con el artículo 35.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el representante de los trabajadores será el Delegado de Prevención asumiendo las competencias y facultades encomendadas al mismo por la propia ley.

Disposiciones adicionales.

Primera: derecho supletorio. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto y será de aplicación la legislación general socio-laboral.

Disposiciones finales.

Primera: comisión paritaria.

Composición: Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de la interpretación





y aplicación de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación vigente. Dicha Comisión estará integrada por un miembro en representación de la Asociación y otro por la representación de los trabajadores. Las partes podrán nombrar cada una un asesor con voz, pero sin voto.

Competencias: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio. Todos/as los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo así como la Empresa, cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio o legislación laboral vigente, podrán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Acuerdo a través de los miembros que la constituyan.

La Comisión Mixta asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden conveniente en relación con la problemática laboral de la Empresa en aras de resolver las cuestiones objeto de la Comisión. Quedará fuera de las competencias de la presente Comisión, la negociación de nuevas condiciones o inclusión de nuevo articulado al contemplado por el presente Acuerdo, salvo las incorporadas al mismo por aplicación de la legislación que en cada caso se encuentre vigente.

Procedimiento: La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, siendo aprobados los mismos por la mayoría de sus miembros. Los acuerdos o extremos en los que existan divergencias, se enviarán a los/as interesados/as en el plazo de cinco días de celebrarse la reunión, debiendo remitir la Comisión el acta donde conste la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la misma a los efectos legales oportunos por parte de dichos interesados.

Igualmente las partes que conforman la Comisión, una vez agotadas las vías de solución podrán dirigirse a los órganos jurisdiccionales o a aquellos otros que las mismas acuerden para la resolución de los conflictos planteados objeto de la Comisión.

Convocatoria: Advertida o planteada alguna dificultad en la interpretación o seguimiento del articulado del presente Acuerdo, cualquiera de las partes constituyentes de la Comisión de Seguimiento, podrá solicitar de la otra la oportuna convocatoria incluyendo con la orden del día, un desarrollo mínimo de la problemática planteada.

Recibida la petición por la otra parte, en el plazo de cinco días hábiles deberá fijar fecha de celebración de la reunión que se efectuará en el plazo máximo de otros cinco días hábiles salvo causas de fuerza mayor. No podrá convocarse a la Comisión a más de una reunión mensual sin perjuicio de poder celebrar hasta tres sesiones al objeto de alcanzar la solución de un conflicto. Previo acuerdo de la

mayoría de sus miembros, podrá en cualquier caso prorrogarse el número de sesiones antes señalado. Podrá realizarse convocatoria con carácter urgente, cuando ambas partes reconozcan el carácter de la misma.

Domicilio de la Comisión: El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede de la Asociación de la Prensa de Cádiz.

Acta anexa al convenio.

Configuración de la plantilla de la asociación de la prensa

Trabajadores fijos de plantilla.

M ^a Carmen Moreno-Ventas Cillán Carcaño	Margarita Cervera
Juan Manuel Sánchez López Gómez	Encarnación Santiago
Pablo Fernández García-Agulló	M ^a Elena Martínez Rellán
Juan Antonio Cillán García	Susana Núñez Landi
José Luís Loaiza Miranda López	Juan Antonio Muñoz
Montserrat Tello Barrios	Lourdes Crecis Caro

En Cádiz, a 2 de julio de 2010. El Presidente, Fdo.: Fernando Santiago Muñoz. El representante de los trabajadores, Fdo.: José Luis Loaiza Miranda.