

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE DIARIO JAÉN, S.A. Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Empresa se concierta entre la Empresa Diario Jaén, S.A., y su personal de trabajo, mediante sus respectivos representantes legales.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal.

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa, y afectará a la totalidad de los trabajadoras y trabajadores (en adelante trabajadores) que prestan sus servicios en Diario Jaén, S.A., en régimen de contratación laboral, cualquiera que sea su modalidad y cualesquiera que fueren sus cometidos. Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados con contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa donde se excluya la relación laboral.
- e) Los colaboradores a pieza y los que no mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario Jaén, S.A., con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios con Diario Jaén, S.A.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un año a partir del día 1 de enero de 2010, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010. Podrá prorrogarse tácitamente, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado, previa denuncia formalizada por escrito a la otra parte y ante el organismo competente de la Administración con una antelación mínima de dos



meses en ambos casos.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo antes de 1 de octubre de 2010. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la subdelegación de trabajo de la Junta de Andalucía.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicándoles el IPC real del año. La presente cláusula será aplicable también para el caso de que denunciado el convenio, por cualquiera de las partes, el proceso de negociación se demorara más allá del mes de junio del año correspondiente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 6. Garantías personales.

Las condiciones establecidas en el presente convenio tienen el carácter de condiciones mínimas, por lo que respetarán y permanecerán en vigor todas aquellas que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resulten más beneficiosas para cada uno de los trabajadores a los que es aplicable el presente convenio, respetándose, en todo caso, las condiciones personales que superen lo colectivamente pactado.

Artículo 7. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Atendiendo a la legislación vigente se constituirá una comisión paritaria del Convenio. A dicha comisión le tendrán que ser sometidas con carácter previo, cuantas cuestiones de interpretación, aplicación o posibles conflictos que pudieran surgir tanto individual como colectivamente por el presente convenio.

Dicha comisión que se constituirá a los veinte días hábiles de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del presente Convenio se reunirá en su caso en



el plazo máximo de 72 horas desde que sea sometida a su dictamen cualquier cuestión o bien a petición de la otra parte, resolviendo las cuestiones planteadas en el plazo de diez días mediante resolución motivada que tendrá el carácter vinculante, adoptándose los acuerdos de la misma por mayoría simple.

Si no se llegara a un acuerdo se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.
- b) Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.
- c) Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.
- d) La Comisión paritaria estará compuesta por seis representantes, tres por la representación legal de los trabajadores y tres por parte de la empresa.

Reglamento de funcionamiento:

1. Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención.
2. Convocatoria. La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto a tratar, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión paritaria, pudiendo el interesado/a ejercitar las acciones que considere pertinentes.



3. Quórum y asesores. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores, que tendrán voz pero sin voto.

Validez de los acuerdos. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, si fuera pertinente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Dirección y control del trabajo.

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa según la legislación vigente, y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional que permitan los elementos de que dispone.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y trabajadores. Por lo que sería conveniente la colaboración de los representantes de los trabajadores y el personal en general para lograr dicha finalidad.

Artículo 10. Relaciones laborales.

La empresa con la representación de los trabajadores, podrá constituir una comisión de trabajo que desarrolle, las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

- a. Calidad de vida laboral.
- b. La cooperación en el cambio de sistemas.
- c. La formación permanente.
- d. El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
- e. Nuevas formas de gestión.

Artículo 11. Planes de Igualdad.

El presente Convenio Colectivo es un convenio de empresa que se acoge a las medidas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Las partes acuerdan que el plan de igualdad deberá de atenerse a las exigencias mínimas de este Convenio Colectivo:

1. La Comisión Paritaria será la encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

2. Esta comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, se elaborara el diagnóstico y la empresa facilitara los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

3. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de Trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 12. Personal con minusvalía.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas públicas y privadas con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 13. Grupos profesionales.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a los grupos que a continuación se relacionan, y atendiendo a funciones que realicen:

Grupo 1. Redacción:

Las distintas categorías son: Redactor/ra Jefe; Editor/a Gráfico;

Jefe-Jefa de Sección; Redacto/ra A; Redactor/ra B; Auxiliar de Redacción;

Ayudante de Redacción.

Grupo 2. Administración:

Jefe/a de Sección; Jefe/a de Negociado; Oficial 1.ª; Oficial 2.ª;

Auxiliar de Administración.

Grupo 3. Personal Comercial:

- Comercial.

Grupo 4. Técnica/Producción:

- Jefe/a de Sección; Jefe/a de Equipo; Oficial 1.ª Especialista;

Oficial 1.ª Técnico; Oficial 2.ª Técnico; Oficial 3.ª Técnico.

Grupo 5. Personal de Limpieza:

- Limpiador/a.

Capítulo IV. Jornada laboral, descansos y vacaciones

Artículo 14. Jornada laboral.

Todo el personal afectado por este convenio su jornada será de 35 horas semanales.

Artículo 15. Descansos semanales.

Se establecen dos días de descanso ininterrumpidos a la semana, que se disfrutarán con carácter preferente en sábado y domingo, salvo necesidades informativas de carácter extraordinario previsibles, las cuales deberán de preavisarse con diez días de antelación, y excluyendo aquellos trabajadores afectos al convenio que por su trabajo o sección deban desarrollar su labor en los mencionados días.

Artículo 16. Descansos dentro de la jornada.



El trabajador tiene derecho a 15 minutos de descanso por jornada continuada, considerando este descanso como tiempo de trabajo efectivo. Dicho descanso no alterará el proceso productivo, pudiendo ser dividido éste por turnos entre el personal que realice la misma actividad.

Artículo 17. Calendario laboral.

Al inicio de cada año, la empresa elaborará el correspondiente calendario laboral, que recogerá la jornada laboral de trabajo para todo el año, contemplando los descansos y festivos, a fin de realizar el cuadrante semanal de las horas establecidas en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 18. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales para todo el personal afectado por el convenio, permitiéndose el fraccionamiento en dos períodos como máximo, siempre y cuando el trabajador lo acepte expresamente.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponderán dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El período de disfrute de las vacaciones se realizara, preferentemente de junio a septiembre a petición de los interesados, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

El período de vacaciones se tendrá que realizar y no podrá compensarse económicamente, cada departamento o sección se formarán los grupos necesarios dentro de los cuales se establecerán las preferencias por orden de carga familiar en edad escolar, rotando en los años sucesivos.

No obstante, en aquellos departamentos, secciones o unidades que ya vinieran efectuando la rotación se seguirán los turnos establecidos.

Los trabajadores que ingresen durante el año tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo que falte para finalizar el año, redondeados a la unidad más cercana por exceso. Al año siguiente tendrán derecho al período completo de vacaciones, salvo lo previsto en el siguiente párrafo.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de días trabajados, redondeados a la unidad más cercana por exceso. Si al causar baja hubieran disfrutado ya las vacaciones, la empresa podrá descontar, al confeccionarle la liquidación, la porción de vacaciones disfrutadas correspondiente al número de días que falte para finalizar el año.



Artículo 19. Horarios

Los horarios de trabajo, así como los turnos de las diferentes secciones, estarán siempre adaptados por la Dirección a las necesidades de la Empresa, teniendo en cuenta el fin primordial de las actividades de la misma.

La modificación de los horarios, se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de la jornada establecida dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios y tareas, es de la exclusiva competencia del Director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística, determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Los excesos sobre la jornada de 35 horas semanales en Redacción motivadas por necesidades informativas o de edición, darán derecho al correspondiente descanso compensatorio, y cuando ello no sea posible se procederá al abono como horas extraordinarias.

Si existieren causas justificadas que obligaran a ello, la Dirección podrá cambiar el comienzo de los horarios básicos del personal dos veces durante el año, teniendo en cuenta el informe previo de los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que el cambio de horario sea a petición del propio trabajador, los Delegados de Personal podrán informar de los posibles perjuicios a terceros.

Artículo 20. Horas estructurales

Tendrán la consideración horas estructurales de carácter extraordinario o de fuerza mayor, aquellas necesarias para la finalización de una tirada, las producidas por avería, noticias extraordinarias, o cualquier otra cuestión puntual no imputable a la organización de la producción, previo informe de los delegados de personal.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Aunque la realización de horas extraordinarias no es deseable, en su caso, será siempre a voluntad del trabajador su realización, excepción hecha de las clasificadas como horas estructurales. Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida, en el Art. 14.

Las horas extraordinarias serán compensadas por un tiempo de descanso de al menos una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, o



retribuidas con el mismo criterio, aplicándose la fórmula que se indica en el Art. 24.

La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso, en los términos expresados anteriormente, corresponde al trabajador, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización; la compensación en tiempo de descanso se realizará en plazo máximo de tres meses.

Capítulo V. Licencias y Excedencias

Artículo 22. Licencias

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, el cómputo de dichos días se iniciará en el primer día laborable para el trabajador.

b) En el caso de nacimiento, acogimiento o adopción de hijos se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación laboral vigente.

c) 2 días por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o persona con la que se conviva y parientes hasta el

2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto y tenga necesidad de pernoctar, el plazo será de 4 días.

En el caso de un familiar hasta el 3.er grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día, solo en caso de fallecimiento.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto y tenga necesidad de pernoctar, el plazo será de 2 días.

d) 2 días por traslado del domicilio habitual.

e) 1 día por matrimonio de ascendientes, hijos o hermanos, y 2 días si éste se celebra fuera de la Provincia. También 1 día por bautizo y comunión de hijos, o acto religioso o social, similar a los anteriores, de cualquier clase de creencias o confesiones, siempre que coincidan con jornada laboral.

f) Los trabajadores dispondrán de dos horas retribuidas al mes para acompañar al médico a ascendientes y descendientes de primer grado, cuando el horario de tal visita coincida con la jornada laboral.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una



preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Las partes podrán acordar que el tiempo de lactancia pueda ser acumulado en días, y en un período no superior a 30 días.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Además de los permisos antedichos y en casos muy justificados se podrá disfrutar de otros permisos por el tiempo imprescindible, reservándose la empresa el derecho de abonar o no los salarios, previo informe de los Delegados de Personal, todo ello sin perjuicio de lo que establezca la normativa aplicable al caso en cada momento.

Parejas de Hecho.

Las parejas de hecho, reconocidas legalmente, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias, que una pareja de derecho, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Para lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y a la Ley de Igualdad.

Artículo 23. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco años, salvo los supuestos contemplados en la Ley de Igualdad.

La petición de excedencia se realizará por el trabajador a la empresa con la menos un mes de antelación, haciendo constar en su petición la causa de la misma, y sus circunstancias. La excedencia se concederá salvo que la misma se solicite para trabajar en otra actividad análoga a la de la empresa, bien en sector privado o en el sector público, el anterior derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo los supuestos contemplados en la Ley de Igualdad.



El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, realizando su solicitud al menos con dos meses de antelación a la fecha sobre la que solicite su reingreso.

Capítulo VI. Percepciones económicas

Artículo 24. Salario día individual.

A los efectos de cualquier circunstancia en la que se deban valorar tiempos de abono de salarios, como por ejemplo: Retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se realizará en función del salario ordinario, el cual, se define como el salario base anual, más los pluses establecidos en convenio, que no tengan el carácter de reintegro de un gasto.

Artículo 25. Incremento salarial

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio para el año 2010, tendrán incremento 0 %.

Artículo 26. Salario Base

El salario base para cada categoría será el que se especifica en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 27. Antigüedad

En el concepto de antigüedad, los trabajadores percibirán el 5% del salario base los tres primeros trienios y quinquenios sucesivos al 5%, con límite máximo del 25%.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias para todo el personal:

a) Paga de julio y Navidad, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente. La cuantía de estas pagas equivaldrá al salario de un mes.

b) Paga de marzo, anteriormente denominada de beneficios.

Su cuantía será del 8% del salario bruto percibido durante el año anterior, es decir, sobre doce mensualidades más las gratificaciones de julio y Navidad. Se hará efectiva el 15 de marzo del año siguiente al que corresponda.

Artículo 29. Plus calendario.

Todos los festivos del calendario oficial a si como los domingos se considerarán



como abonables y no recuperables.

El personal que por motivos organizativos y de producción, tenga que trabajar en domingo y/o festivo se estará a lo siguiente:

a) A quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales, se le podrá compensar, bien económicamente o bien disfrutando de los días trabajados en la proporción de 1,5 días por festivo trabajado en este último caso la empresa notificará con una antelación de quince días las fechas en las que se disfrutarán los mismos, los cuales se disfrutarán dentro de los períodos que se señalen de acuerdo con las necesidades de servicio de la empresa, la solución será sometida a negociación entre trabajador y empresa. Si no se alcanzare acuerdo, se optará por la segunda alternativa.

b) Dadas las características actuales de la confección del periódico, a quienes corresponda, los trabajadores que presten sus servicios en domingo, serán compensados con la cantidad de 90,62 euros, todo ello, respetando el descanso semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Dicha cantidad se mantendrá en los sucesivos convenios, incrementándose, en su caso, según la subida general pactada.

c) En ningún caso, en estos días, se incluirá el período de descanso propio de la semana.

d) Las posibles disfunciones que surjan en el tema de festivos se resolverán en la comisión paritaria.

Artículo 30.Plus de Titulación

El presente plus desaparece en su concepto, pero las personas que en la actualidad lo estuvieran percibiendo seguirán recibiendo la cantidad de 50,35 euros mensuales, los cuales no admitirán subida para el futuro.

Artículo 31. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte por valor de 30 euros mensuales, igual para todas las categorías, que será percibido todos los meses del año.

Artículo 32. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen jornada entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% sobre el salario base, cada hora trabajada en dicho horario nocturno.

Artículo 33. Retribución personal

Es aquél complemento de carácter personal y variable constituido para

incrementar la remuneración del personal. Se acuerda una cantidad por categoría para los actuales integrantes de la plantilla.

Artículo 34. Plus de quebranto de moneda

Se establece por este concepto la cantidad de 36 euros para el trabajador que controle la Caja de efectivo de la empresa.

Artículo 35. Plus especial de redacción

Este plus se caracteriza porque remunera las especiales circunstancias que a diario provoca la eventualidad y contingencia de la producción de lo noticiable. Lo percibirán todos los trabajadores que integren la sección de redacción hasta redactor A, incluido.

En consecuencia, este plus no será consolidable bajo ningún concepto y no generará derecho adquirido alguno. Por lo tanto quedan excluidos los períodos en los que los trabajadores estén de vacaciones o en situaciones de IT.

La cuantía del citado plus se establece en 138,14 euros mensuales para el año 2010.

El presente plus no supone compensación de los supuestos regulados en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 36. Viajes y dietas.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores vehículos para la realización de sus tareas profesionales. Caso de que éstos estuvieran ocupados o indisponibles, y dadas las características de inmediatez del trabajo periodístico, previo acuerdo entre trabajador y empresa se usará otro medio de transporte; en el caso de que este medio sea el vehículo del trabajador, la empresa abonará el kilometraje de acuerdo a las siguientes tarifas:

- Automóvil: 0,21 euros/Km.
- Moto o motocicleta: 0,12 euros/Km.

Los gastos que ocasionen los viajes, al igual que las dietas de manutención, serán abonadas por la empresa previa presentación de cuenta de gastos y atendiendo a los siguientes criterios:

a) Siempre que sea posible la reserva de hotel y de los medios de transporte será realizada por la empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a 3 estrellas, que los desplazamientos se realicen en clase turista, si son de avión o en segunda clase litera, si son en tren.



b) De no ser posible realizar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento en hoteles como los antes descritos y los desplazamientos en las categorías indicadas.

c) En cualquier caso, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado, y antes de la realización del viaje una cantidad de dinero, estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo.

d) Se abonarán aparte los gastos de aparcamiento, peaje de autopista, cuando sean necesarios en razón del trabajo efectuado.

e) La empresa facilitará bonos de autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle o, en su defecto, pagará estos desplazamientos.

f) Si los desplazamientos implicaran la necesidad de que el trabajador tuviese que pernoctar fuera de su domicilio, tendrá derecho en su caso al correspondiente descanso compensatorio de un día.

Capítulo VII. Período de Prueba, Contratación, finiquitos, Carrera profesional y trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 37. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que será de:

- Seis meses; para los periodistas, técnicos superiores o medios, jefe de servicio y jefe de sección.

- Dos meses; para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 38. Contrato en prácticas

Bajo esta modalidad, la Empresa podrá contratar para desempeñar suplencias, interinajes, o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición



de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados; las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar, serán equivalentes al 60% del salario establecido en el presente convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75%, en el segundo año. El período de prueba será de seis meses para este tipo de contratos.

El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39. Becarios

Los estudiantes becarios estarán sujetos a los contratos y acuerdos que celebre la Empresa con las Fundaciones y/o Universidades a tal fin, careciendo estos de relación laboral con la empresa y ejerciendo las funciones propias de su carácter.

El Comité de Empresa podrá solicitar los referidos contratos para su información y conocimiento.

Artículo 40. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese o despido de un trabajador se harán por escrito, debiéndose entregar copia del mismo al trabajador, que tendrá un plazo de 7 días para manifestar su conformidad o reparos.

Artículo 41. Carrera Profesional

Los partes acuerdan que los ascensos se ajustaran al acuerdo siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores afectos a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como:

- Redacción: Redactor Jefe, Editor Gráfico y Jefe de Sección.
- Técnica/Producción: Jefe de Sección y Jefe de Equipo.
- Administración: Jefe de Sección y Jefe de Negociado.

Serán de libre elección por la Empresa.

2. Para el ascenso de los trabajadores encuadrados en las distintas secciones de Diario Jaén, S.A., se tendrá en cuenta la antigüedad, llevándose a cabo un primer ascenso como máximo a los 6 años de permanencia en la misma categoría, el siguiente ascenso se producirá asimismo como máximo a los seis años de permanencia en la nueva categoría. Dichos ascensos por antigüedad se establecen para las dos primeras categorías laborales, de cada sección si las hubiese, quedando limitado el ascenso por antigüedad hasta la tercera categoría.





3. Para el ascenso a las categorías que no impliquen mando o confianza, excluidas las dos primeras de cada sección si las hubiese, la Empresa establecerá un concurso que tendrá como requisito previo e indispensable la existencia de una vacante causada por baja definitiva en dichas categorías. Este concurso se iniciará en un plazo máximo de tres meses desde que se produzca la vacante y se ajustará a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, labor desempeñada, función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. A efectos del presente artículo se entiende por vacante la producida en la plantilla existente en dichas categorías a la fecha de la firma del presente convenio.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección de la Empresa, será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo, por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de efectividad, en reunión conjunta de ambas partes, tratarán de adoptar una solución concordada. Si a pesar de ello fuese materialmente imposible llegar a un acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación que corresponda.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos, a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán un representante que participará en el Tribunal de Concurso con voz y voto.

Asimismo, podrán hacer constar en acta levantada sus salvedades.

En la aplicación de este artículo, se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razón de edad o sexo, estableciéndose que en idénticas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Artículo 42. Trabajo en superior categoría.

Cuando el trabajador realice una suplencia de un puesto de superior categoría a la suya deberá percibir la remuneración económica de la categoría superior, asumiendo su responsabilidad, no siendo consolidable.

Sí estos trabajos de superior categoría se realizasen por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la empresa estará obligada a reconocer al trabajador la clasificación profesional adecuada, ya que queda sobradamente demostrada la capacidad del trabajador para realizar ese trabajo de superior categoría.



Capítulo VIII. Mejoras Sociales e Igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 43. Complemento de I.T.

En caso de I.T., salvo la situación de maternidad, que se regirá según la normativa vigente, la Empresa garantizará a partir del primer día, la percepción del sueldo real del trabajador, abonando el necesario complemento a la prestación de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos normales establecidos por la Ley.

Únicamente se exceptúan de lo convenido en el apartado anterior aquellos casos de I.T. derivados del ejercicio habitual de un deporte de los considerados de riesgo.

Artículo 44. Absentismo.

Para reducir el absentismo (entendido como tal la I.T. derivada del ejercicio de un (deporte de riesgo y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada/ hora a trabajar durante el período de tres meses naturales, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de I.T., si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando.

Tal cómputo se efectuará trimestralmente, y en el supuesto de que el trabajador hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de I.T. contemplado en el apartado anterior, podrá ser utilizado por la empresa, aunque no la hubiere ejercido con anterioridad.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de 21 días o aquellas en la que se trate de hospitalización, accidente de trabajo, maternidad y licencias.

La empresa, en ningún caso soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes de la Seguridad Social.

Ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquéllas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo del absentismo.

Artículo 45. Garantías procesales.

Los gastos y costas por enjuiciamiento de los trabajadores de la plantilla serán a

cargo de la empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periódicos encomendados por la empresa o autorizada su publicación por la misma.

En los casos en que por dichas causas se produjera faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro, y similares), se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

Si, finalizado el contrato de trabajo, el trabajador tuviere pendientes los citados gastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Artículo 46. Seguro de vida.

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter de obligatorio, se han de contratar con la Seguridad Social, la empresa establecerá un seguro colectivo de vida que se aplicará a todo el personal afectado por el presente convenio y que se basará en los siguientes supuestos:

1. Seguro principal:

- De fallecimiento. Modalidad temporal renovable.
- Se garantiza el pago de 12.020,24 euros, a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

2. Seguros de riesgos complementarios:

a) De incapacidad profesional total y permanente: Se garantiza el pago de 12.020,24 euros al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional, total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión natural.

b) De invalidez absoluta y permanente: Se garantiza el pago de 12.020,24 euros (además de lo estipulado en el punto anterior; total 24.040,48 euros), al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para realizar cualquier trabajo remunerado por cuenta ajena.

c) Del fallecimiento por accidente de circulación: Si el fallecimiento tiene lugar como consecuencia o causa de accidente de circulación y/o transporte, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 36.060,73 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías. La indemnización por este seguro de accidente y/o transporte será complementaria a la que pudiera corresponder al fallecido o incapacitado por el seguro de viajeros correspondiente, del vehículo propio o de alquiler, del seguro de viajeros de transporte público o privado, etc.



En los casos de desempeño de labores informativas, la empresa se compromete, igualmente, a cubrir los riesgos excluidos en el seguro complementario, en los puntos d), e) y f), del apartado 2 del artículo 3.º del Anexo III de la Orden Ministerial de 24 de enero de 1977, por lo que se regulan los Seguros de Grupo sobre Vida Humana.

Artículo 47. Igualdad de oportunidades no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, la empresa facilitará anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el Art. 11, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 48. Formación profesional continúa

De conformidad con lo que previene el artículo 23RCL 1995997, del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional.
- e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19RCL 19953053, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación con referencia al sector.

2. La representación legal de los trabajadores orientará sobre las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el párrafo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

3. La formación del personal se efectuará a través de los planes determinados por la Empresa, financiados por la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, debiendo contar, en todo caso, con la autorización de la empresa.



5. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su

apoyo pleno al Plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

6. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de formación.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que tenga mayor idoneidad y que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

8. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa y otros organismos formativos, los trabajadores tendrán derecho a la compensación del 100% del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la empresa, y realizados fuera del horario laboral.

9. Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y legislación aplicable, para el caso de aquellos trabajadores que hubiesen rechazado cursos de formación, y como consecuencia de esto, se produjese, su no adaptación a la evolución tecnológica o a su puesto de trabajo.

Capítulo X. Salud laboral en el centro de trabajo

Artículo 49. Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 19953053), de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en dicha Ley las partes entiende que la Salud es un derecho fundamental y que hay que trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en sí mismo, por lo que se pacta que de acuerdo con la LPRL establecerán las empresas el modelo de organización de la prevención en la empresa.

La empresa designará con los representantes legales de los trabajadores con responsabilidad directa en Salud Laboral el número de trabajadores que deberán existir y que realicen funciones de prevención internos. También se pactará la formación que deberán tener estos últimos.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.





Si el Delegado de prevención no coincidiese con los Delegados o Miembros del Comité de Empresa, este tendrá un crédito horario propio a tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, crédito que no habrá lugar para el caso de que haya identidad entre ambos.

Artículo 50. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo dispuesto en la Ley ya mencionada en el Artículo 38, cada año, todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica a través de la mutua o de la entidad sanitaria, debidamente autorizada para ello, que tengan las empresas contratadas.

Esta revisión ha de estar de acuerdo con lo establecido en la LPRL.

Artículo 51. Mujer embarazada

En aquellos casos en que por prescripción facultativa y por realizar trabajos que puedan suponer peligro de interrupción del embarazo o riesgo para la madre y el feto (trabajos con productos o en ambientes tóxicos, penosos o peligrosos), se resolverán a partir de dicha prescripción facultativa, las empresas asignarán, a la mujer embarazada, los puestos de trabajo de menos esfuerzo y peligro, garantizándole luego el puesto habitual, una vez se produzca el alumbramiento, para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (RCL 19992800), que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo XI. Código de Conducta Laboral

Artículo 52. Principios generales.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales, de acuerdo con la clasificación y determinación de los hechos, así como, la graduación de las faltas que se establecen en los apartados siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, la capacidad de graduación e imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

Dicha actuación, por parte de la Empresa, que podrá determinar la graduación y la facultad disciplinaria, se notificará a los representantes de los trabajadores,





notificación que se realizará preferiblemente por escrito.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición, siempre a criterio de la empresa, por razones organizativas.

Artículo 53. Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el Art. 10.1, 14 y fundamentalmente el Art.18.1 de la Constitución Española.

Concepto: Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo, o afecte al desarrollo normal del mismo.

Cuando algún trabajador se considere afectado por una actitud que considere constitutiva de acoso sexual, sin perjuicio de la preceptiva denuncia ante los Tribunales de Justicia de las circunstancias concretas, lo pondrá en conocimiento tanto de los representantes de los trabajadores como de los responsables de la Empresa.

Esta toma de razón determinará que por parte de la empresa se aperture el correspondiente expediente disciplinario, que quedará en suspenso hasta la resolución judicial de los hechos, se adoptarán las medidas oportunas, como cambio de turno, ubicación, desarrollo de actividades etc..., que permitan la separación física de los afectados.

Resueltos judicialmente los hechos, si estos quedan acreditados como tales, se reanuda el expediente disciplinario, calificando siempre la falta como muy grave.

Artículo 54. Acoso moral.

Se entenderá como «mobbing» o acoso moral una situación en la que una persona o grupo de personas pertenecientes a la empresa ejercen un continuo y deliberado maltrato verbal y modal de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, provocándole graves perjuicios psíquicos o físicos.

La dirección de la empresa debe velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichas actuaciones hostiles que, como riesgo, afectan a las



condiciones de trabajo y a la salud de los trabajadores.

En el caso de que se produjera esta situación de acoso moral, el/la afectado/a podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión

Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar y que puedan servir como fundamento en aquellas acciones legales que el/la afectado/a estime convenientes. En caso de que se certifique fehacientemente la existencia de «mobbing» la falta siempre será considerada como muy grave. En la fase de averiguación de los hechos se adoptaran las medidas que correspondan por parte de la Empresa y que permitan la no concurrencia, en tiempo y espacio, siempre que fuera posible de los implicados.

Artículo 55. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave. Faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave según» los casos o la importancia del perjuicio.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencias debidas.
6. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la



situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a los tipos de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse «muy grave».

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sea, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones se considerará «muy grave».
10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.
11. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Faltas muy graves:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, o que impidan el normal desarrollo del mismo.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.





6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, así como sus fuentes.
7. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles por competencia desleal o concurrencia, como trabajar para otras publicaciones o medios de comunicación, sin haber obtenido el debido permiso de la Dirección.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que este último caso se produzca dentro de las dependencias de la empresa o actividades relacionadas con ésta.
9. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.
14. La realización de conductas que determinen la existencia de acoso sexual.
15. La realización de conductos que determinen la existencia de acoso moral.

Artículo 56. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

Artículo 57. Tramitación.



La valoración de las faltas y sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar la fecha y los hechos constitutivos que la motivan, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

Todo ello sin perjuicio de la adopción de las medidas que por organización del trabajo procedan y concreto los protocolos de actuación en los casos de acoso sexual y acoso moral.

Artículo 58. Prescripción y caducidad

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 la comisión de los hechos, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII. Representación y derechos colectivos

Artículo 59. Representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los delegados de personal las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa, Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la situación de la producción y de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Anualmente, de la situación general, con entrega del balance y cuenta de explotación y sobre la memoria de la empresa.

c) Los representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario retribuido de:

- 20 horas mensuales, si la plantilla no supera los 49 trabajadores.
- 30 horas mensuales, si la plantilla superase los 50 trabajadores.
- 35 horas mensuales, si la plantilla superase los 100 trabajadores.

Estas horas tendrán la consideración de acumulables, entre los representantes de los trabajadores que hayan sido elegidos en la misma candidatura, exclusivamente para ejercer alguna de las funciones de su actividad sindical, como es la asistencia a cursos, seminarios, jornadas, etc..., previa comunicación y justificación sindical de los mismos, con un plazo mínimo de antelación de 7 días.

Artículo 60. Utilización del correo electrónico uso sindical



La empresa, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrá a disposición de la representación sindical con presencia en los Comité de empresa, de un correo particular, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación.

Dichos comunicados deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de

Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información que los representantes de los trabajadores, se atenderá a lo previsto en el Art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

De la utilización indebida de aquellos datos amparados por la ley de Protección de Datos realizada por este medio, será responsable el Comité de Empresa.

Artículo 61.Asambleas

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea pudiendo ser convocada por los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por los delegados de personal que responderán del desarrollo de la misma.

Los delegados de personal comunicarán a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, indicando la hora y la duración de dichas asambleas y tomando las medidas oportunas para evitar en lo posible el perjuicio en la actividad normal de la empresa. Las asambleas podrán convocarse con 24 horas de antelación de manera excepcional y, casos de urgencia en aquellos períodos de negociación de convenio colectivo o situación de conflicto colectivo formalmente planteado.

Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera:

La empresa se compromete a iniciar negociaciones de un Estatuto de Redacción





en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que los redactores presenten un anteproyecto.

Disposición adicional segunda:

Se determinará en el futuro un fondo social, cuya reglamentación, sistema de dotación y organización, quedará pendiente para su desarrollo en futuros convenios.

#*1*#

#*2*#

