

**CONVENIO Enero 2011 - Diciembre 2012****DIARIO DE CÁDIZ, S.L.****EDICIONES EUROPA SUR, S.L.****DIARIO DE JEREZ S.A.****Disposiciones generales.****Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

Las normas que se establecen en el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones existentes entre los trabajadores pertenecientes a Diario de Cádiz S.L., Ediciones Europa Sur S.L. y Diario de Jerez S.A., tanto a los que actualmente se encuentran vinculados por tal relación como a los que puedan ser contratados durante la vigencia de este Convenio.

Quedan expresamente excluidos:

Consejeros, Directores y otros altos cargos.

Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.

Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario de Cádiz, S.L., Ediciones Europa Sur, S.L. o Diario de Jerez, S.A.

**Artículo 2. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011 con efectos retroactivos, por lo que respecta a las condiciones salariales, independiente de su

fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. El resto de aspectos que en él se contienen, entrarán en vigor en la fecha en que sea publicado oficialmente, una vez registrado por la autoridad laboral. Su vigencia será de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2012.

### **Artículo 3. Denuncia.**

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasen los plazos previstos.

### **Artículo 4. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que excedan del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* cuando resulten más beneficiosas para el trabajador. Serán nulos y no surtirán efecto los pactos o acuerdos que contravengan lo establecido en este artículo. Las mejoras establecidas con carácter general por disposiciones legales, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa.

### **Artículo 5. No discriminación e igualdad de oportunidades.**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión o

convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se garantizará el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones laborales. Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Para la consecución de estos objetivos, la empresa se obliga a promover la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres así como favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Asimismo, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales sin discriminación alguna por razón de sexo, en cumplimiento de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa de aplicación.

-

#### **Artículo 6. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.**

En razón de la permanencia, el personal de la empresa, se clasificará en fijo y contratado por tiempo determinado, sea cual fuese su modalidad de contratación.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte vinculado a la empresa por medio de un contrato indefinido, y haya superado el período de prueba.

El personal eventual, interino, temporal o de otra cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, se regirá por la legislación vigente en cada momento, con las excepciones contenidas en el presente convenio.

#### **Artículo 7.- compensación y absorción.**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior, siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

## **Artículo 8.- indivisibilidad y unidad del convenio.**

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose, entre tanto las normas del Convenio anterior.

## **Capítulo II. Retribuciones.**

### **Artículo 9. Retribuciones.**

Se entiende por retribución la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad de las retribuciones deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as será:

Conceptos salariales:

Salario Base regulado en el artículo 11.

Pagas extraordinarias (y Beneficios) reguladas en el artículo 19.

Plus de edición de lunes, regulado en el artículo 21.

Plus de Libre disposición regulado en el artículo 18.

Plus de Nocturnidad del artículo 20.

Complemento personal de antigüedad del artículo 22.

Plus de titularidad regulado en el artículo 13.

Plus por cantidad o calidad de trabajo del artículo 15.

Plus convenio. Regulado en el artículo 14.

Conceptos extrasalariales:

Plus de Transporte regulado en el artículo 12.

Premio a la Fidelidad del artículo 55.

Dieta y Kilometraje del artículo 23.

#### **Artículo 10. Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.**

El incremento salarial de todos los conceptos salariales recogidos en el artículo anterior, con la excepción del plus de convenio y el complemento personal de antigüedad, será el siguiente:

Incremento salarial: En el 2011, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2011, el IPC real de 2011 (2,4%), distribuido en un 2,05% para toda la plantilla y un 1,5% adicional para las categorías inferiores a Redactor y Oficial de 1ª de administración y taller, a aplicar sobre las tablas salariales de 2010, que se abonará en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Para el año 2012, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2012, se mantendrán las tablas salariales actualizadas del 2011 para toda la plantilla, a excepción de las categorías inferiores a Redactor y Oficial de 1ª de administración y taller, que verán incrementado su salario en un 1,5%. Los atrasos correspondientes a los meses de enero a septiembre de 2012 se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Las tablas salariales de 2012, actualizadas con los anteriores incrementos, servirán de base para la negociación del siguiente convenio colectivo.



### **Artículo 11. Salario base.**

El salario base que corresponde a cada trabajador afectado por este Convenio Colectivo, conforme a su Categoría Profesional, es el que se establece en la tabla salarial que figura como anexo número 1 a este Convenio.

### **Artículo 12. Plus de transporte.**

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y por otros conceptos análogos de carácter indemnizatorios.

Este plus será de 127,63 euros para el año 2011 y para todas las categorías profesionales. Para el siguiente año de vigencia del Convenio se mantendrá la misma cantidad, según lo acordado en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 13. Plus de titularidad.**

Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores que posean título de Licenciado en Ciencias de la Información. Su cuantía para el año 2011 será de 55,55 euros. Para el siguiente año de vigencia del Convenio se mantendrá la misma cantidad, según lo acordado en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 14. Plus de convenio.**

Para todo el personal afectado por el presente convenio, se establece un plus lineal de 183,69 euros para el año 2011 y de igual cuantía para el año 2012.

Este plus se percibirá en la nómina del mes de octubre de cada año.



Para aquellos trabajadores que venían percibiendo la denominada paga de octubre, dicho plus se compensará y absorberá con aquella. Los trabajadores que, en el momento del devengo de este plus, tengan en la empresa una antigüedad inferior a un año, cobrarán la parte del plus que les corresponda en proporción al tiempo trabajado en la empresa.

#### **Artículo 15. Complemento por calidad o cantidad de trabajo.**

Se entiende por Complemento por Calidad o Cantidad de Trabajo aquél que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo. Su fijación y cuantía será discrecional por parte de la empresa.

#### **Artículo 16. Material fotográfico.**

La Empresa proporcionará a los fotógrafos, durante la vigencia del presente convenio, máquinas de fotos y accesorios apropiados para el cometido de su tarea, siempre y cuando se solicite por escrito a la Dirección, y se autorice expresamente por ella.

Cada profesional se hará cargo del material asignado, siendo responsable ante cualquier negligencia que cometa con el mismo, o de la utilización de dicho material para actividades ajenas a su trabajo en la empresa. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa, previa comunicación al Comité, podrá adoptar las medidas correctoras ante situaciones de negligencia o irresponsabilidad manifiesta.

#### **Artículo 17. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará ropa adecuada al personal de talleres, repartidores, conductores, recepcionistas y con arreglo a la función laboral que realicen.

Las prendas, monos o batas, serán entregados en la primera quincena de mayo y septiembre de cada año.



### **Artículo 18. Plus de libre disposición.**

Se entiende por libre disposición el acuerdo mediante el cual el trabajador, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El sueldo base de los trabajadores que presten servicios en régimen de libre disposición se incrementará en un 35 por ciento, como mínimo, del señalado en la tabla. También se incrementarán en el mismo porcentaje las pagas extraordinarias de julio y navidad.

### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad del personal afectado por este Convenio, se recogen, para cada categoría, en el anexo número 1 de este Convenio.

La paga de Participación en Beneficios estará constituida por el (8%) del salario real percibido el año anterior.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe por el tiempo trabajado.

La gratificación extraordinaria de Beneficios se hará efectiva junto con la nómina del mes de febrero, la de julio con la nómina del mes de junio, y la de Navidad, se pagará el día 15 de diciembre.

### **Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

Se establece un complemento del veinticinco por ciento (25%) del salario base, que corresponderá a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios en período comprendido entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que sólo se realice parte de la jornada durante el periodo citado,







si se trabaja más de una hora y menos de tres, el 25% se abonará exclusivamente, sobre las horas trabajadas entre las veintidós, y las seis horas, si se realizan más de tres horas en período nocturno, se aplicará el 25 % del salario base de toda la jornada y, si se trabaja menos de una hora no se percibirá el plus de nocturnidad.

### **Artículo 21. Edición de los lunes.**

Las retribuciones de cada trabajador estarán compuestas por las cantidades que se reflejan en el anexo número 1 del presente Convenio. Queda expresamente excluido de la percepción de este plus el personal específicamente contratado para reforzar los equipos habituales de fin de semana.

-

### **Artículo 22. Complemento personal de antigüedad.**

-

Se establece una escala de antigüedad para todo el personal afectado por el presente convenio, la cual queda configurada en cinco quinquenios a razón de los siguientes importes:

#### **Para los años 2011 y 2012:**

A partir del 5º año de permanencia en la empresa, se cobrará un plus de 24 euros por cada una de las 14 pagas.

A partir del 10º año de permanencia en la empresa, se cobrará un plus de 48 euros por cada una de las 14 pagas.

A partir del 15º año de permanencia en la empresa, se cobrará un plus de 72 euros por cada una de las 14 pagas.

A partir del 20º año de permanencia en la empresa, se cobrará un plus de 96 euros por cada una de las 14 pagas.



A partir del 25º año de permanencia en la empresa, se cobrará un plus de 120 euros por cada una de las 14 pagas.

### **Artículo 23. Dietas, gastos de viajes y kilometraje.**

Desplazamiento con pernocta: Se disfrutará de una dieta completa cuya cuantía es de 137,74 euros para 2011, en los desplazamientos que, previa autorización de la dirección y por razones de servicio, hayan de efectuar los trabajadores fuera del lugar donde radique su centro de trabajo.

Esta cantidad cubrirá los gastos de alojamiento, desayuno, comida y cena. En los supuestos de desplazamientos sin pernocta, se reembolsarán los gastos que se originen por desplazamiento en los que incurra el trabajador en razón del servicio prestado fuera del lugar en que radique su centro de trabajo. Dichos gastos serán reales y razonables y deberán estar debidamente justificados. Los desplazamientos se realizarán en los medios de transporte que la empresa facilite. En caso de que el trabajador utilice medio de transporte propio, la empresa le abonará, por kilómetros recorridos 0,22 euros para 2011. Las cantidades pactadas en este artículo en concepto de dieta y kilometraje se mantendrán en la misma cuantía para 2012, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 10 de este convenio.

### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

-

Su realización reviste carácter voluntario para el trabajador, remitiéndose su regulación a lo establecido en el Art. 35 del E.T.

### **Artículo 25. Abono retribuciones.**

-

El salario deberá ser satisfecho por meses.

### **Capítulo III. Organización del trabajo, derechos profesionales, ascensos, promociones, plantillas y escalafones.**

#### **Artículo 26. Principio general.**

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Empresa, con sujeción a estos acuerdos y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores. Esta iniciativa se ejercerá de tal forma que mediante ello, se obtenga las finalidades propuestas con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

#### **Artículo 27. Plantillas.**

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de las plantillas de las empresas corresponde a la Dirección de cada empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa, previo informe al comité, elaborará las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes secciones o departamentos, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las



necesidades específicas de las publicaciones diarias.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales:

A) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible.

B) Cometidos asignados.

Todo trabajador de las empresas afectadas por este convenio colectivo estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, así como asumir sus responsabilidades dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una tarea o tareas concretas.

La obligatoriedad establecida en el párrafo anterior habrá de estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, fuera estableciendo la Comisión Paritaria en el presente y futuro convenios colectivos.

## **Artículo 28. Categorías profesionales.**

La clasificación y definición de las categorías profesionales se atenderá a la consignada en el presente artículo, sin que exista obligación por parte de las empresas de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

La asignación de las categorías profesionales a los distintos puestos de trabajo se llevará a cabo por decisión de la Dirección de la Empresa, previo informe al Comité de Empresa. Los trabajadores cuya categoría de ingreso en la plantilla de la empresa sea la de Auxiliares de Redacción, accederán a la categoría de Redactor B dentro de los dos años contados a partir de la iniciación de la prestación de sus servicios en dicha categoría. En el supuesto de que el auxiliar de redacción estuviere vinculado a la empresa con distintos contratos laborales, se computarán para cumplimentar los dos años los distintos períodos de permanencia en la misma, siempre que entre la finalización de la relación laboral y el inicio de la siguiente haya transcurrido menos de un año.

### **Personal de redacción.**



Es el que crea, selecciona, prepara, redacta, documenta o confecciona la información literaria o gráfica en cualquiera de sus formatos. El personal de Redacción se divide, atendiendo a criterios de formación (titulación y especialización), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, en:

### **Redactor jefe/ redactor jefe gráfico.**

Es el periodista, o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, que asume la responsabilidad sobre la organización de una o varias secciones o áreas de la publicación, en las que supervisa y coordina los contenidos informativos, literarios o gráficos, y la elaboración del trabajo diario de una o más personas de la plantilla de Redacción.

Asume funciones de apoyo a otras jefaturas o áreas en caso de necesidad productiva o por indicación del Director de la Publicación.

Sus funciones comportan un alto grado de exigencia en autonomía, decisión, capacidad de mando y gestión del equipo humano a su cargo.

### **Jefe de sección/ jefe de sección gráfico.**

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, que asume la responsabilidad sobre la organización de una sección o área de la publicación, en la que supervisa y coordina los contenidos informativos, literarios o gráficos, y la elaboración del trabajo diario de una o más personas de la plantilla de Redacción.

Asume funciones de apoyo a otras jefaturas o áreas en caso de necesidad productiva o por indicación del Redactor Jefe o del Director de la Publicación.

Sus funciones comportan un alto grado de exigencia en autonomía, decisión, capacidad de mando y gestión del equipo humano a su cargo.

**Jefe de área/ jefe de área gráfico.**

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, que tiene como funciones integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas informativas diversas, literarias o gráficas, sin implicar mando. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, iniciativa en la propuesta de contenidos informativos, autonomía en su desarrollo y especialización en una o más áreas temáticas.

**Redactor/ redactor gráfico.**

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, con una sólida y contrastada experiencia que elabora los contenidos informativos, literarios o gráficos, que tenga encomendados. Incluye las funciones de integrar y supervisar la ejecución de tareas informativas propias, sin implicar mando. Requiere iniciativa en la propuesta de contenidos informativos y la realización de tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual.

**Redactor b/ redactor b gráfico.**

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, que elabora los contenidos informativos, literarios o gráficos, de la sección en la que desempeñe sus funciones, con especial dedicación a los temas de elaboración propia o de edición, que les sean encomendados por su jefe de sección o redactor jefe. Su trabajo debe ser supervisado por éstos, quienes asumen la responsabilidad final sobre lo publicado.

**Auxiliar de redacción/ auxiliar de redacción gráfico.**

Es el periodista o profesional técnico especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria, debidamente titulada o acreditada cuya relación laboral con la Empresa no podrá ser superior a dos años de antigüedad, transcurridos los cuales, pasará automáticamente a la categoría de Redactor B o Redactor B Gráfico. Su trabajo precisa de la supervisión del jefe de sección o redactor jefe, quienes asumen la responsabilidad de lo publicado. Su función consiste en la elaboración de contenidos informativos, literarios o gráficos, bajo precisas instrucciones de realización.

### **Personal del área de administración o gestión.**

#### **Jefe de sección.**

Sus funciones requieren el desarrollo de actividades complejas y diversas, de alta responsabilidad y que incluyen el establecimiento de los objetivos de toda su sección. La titulación universitaria superior deberá estar complementada con una dilatada experiencia profesional. Esta categoría implica mando.

#### **Jefe de equipo.**

Funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, con responsabilidad sobre proyectos completos. El desempeño de este puesto requiere de titulación universitaria de grado superior y/o dilatada y contrastada experiencia profesional. Tiene personas a su cargo

#### **Oficial 1ª adm.**

Desempeña tareas complejas, realizadas con plena autonomía y que en muchos casos implican especialización en una o más áreas, así como conocimientos técnicos específicos.

Puede requerir formación universitaria de grado medio, en función de la tarea a desempeñar.

### **Oficial 2ª adm.**

Tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Sus funciones son realizadas con autonomía. Es necesaria formación específica en las funciones a realizar o, en su defecto, experiencia laboral en esas tareas.

### **Auxiliar administrativo.**

Tareas de un grado medio de complejidad que requieren un periodo breve de adaptación, manejando ordenadores, centrales telefónicas o cualquier otro medio técnico necesario para el desempeño de sus funciones. En función de su complejidad, sus labores serán supervisadas.

### **Ordenanza. Cobrador.**

Tendrán esta categoría los trabajadores cuya misión fundamental consista en atender los trabajos de apoyo habituales en un periódico, tareas de atención en las instalaciones, con las herramientas informáticas o en la calle.



## **Producción/oficios propios de prensa**

El personal de esta área de actividad tiene como labor fundamental la producción, maquetación y fotomecánica de la publicación diaria, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos que permitan desarrollar los objetivos con el máximo de eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

### **Regente de taller.**

Es el titulado universitario y/o técnico con una amplia experiencia profesional, que tiene mando directo sobre el personal a su cargo. Sus funciones requieren el desarrollo de actividades complejas y diversas, de alta responsabilidad e incluyen el establecimiento de los objetivos de toda su sección.

### **Jefe de sección.**

Es aquel que realiza funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, con responsabilidad sobre proyectos. El desempeño de este puesto requiere de titulación y/o experiencia acreditada. Tiene personal a su cargo.

### **Jefe de equipo.**

Es aquel que realiza las funciones propias de su especialidad además de atender, coordinar y dirigir a un grupo reducido de técnicos de su especialidad.



### **Oficial 1ª.**

Es aquel que con titulación o sin ella, ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional.

Realiza las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad sobre su trabajo.

### **Oficial 2ª.**

Es aquel que con titulación o sin ella, ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de 1ª.

### **Oficial 3ª.**

Es aquel que con titulación o sin ella, ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de 2ª.

### **Ayudante de taller.**

Es aquel que con titulación o sin ella, ejecuta trabajos sencillos para los que no se exige una preparación determinada. Se le requiere la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene.





## Oficios auxiliares

### **Jefe de mantenimiento.**

Es el técnico titulado y/o con una amplia experiencia profesional, que teniendo mando directo sobre el personal a su cargo, sus funciones requieren el desarrollo de actividades complejas y diversas, de alta responsabilidad y que incluyen el establecimiento de los objetivos de toda su sección.

### **Oficial 1ª.**

Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad.

### **Oficial 2ª.**

Es aquél operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de 1ª.

### **Oficial 3ª.**

Es aquél operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de 2ª.





### **Peones.**

Es el trabajador a quién se le confían trabajos elementales para los cuales no se requiere una preparación determinada. Se le requiere una aportación de esfuerzo físico, la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene.

### **Aprendices**

### **Aprendices.**

Es aquella persona vinculada a la empresa con un contrato de formación que desarrolla unas prácticas laborales complementadas con una formación teórica destinada al aprendizaje de un oficio o profesión determinada.

### **Distribución**

### **Jefe de venta.**





Es aquel que asume la responsabilidad de la organización para la eficiente distribución del periódico a los diferentes puntos de venta y suscriptores, coordinando bajo su mando a un equipo de ayudantes, atadores y repartidores.

### **Ayudante.**

Es aquella persona que bajo la supervisión del Jefe de Venta, monta la paquetería y la distribución diaria del periódico a los diferentes puntos de venta y suscriptores.

### **Atadores.**

Son aquellos empleados sin cualificación, encargados de elaborar la paquetería.

### **Repartidores.**

Son aquellas personas que reparten el periódico a suscriptores y a los distintos puntos de venta.

### **Artículo 29. Modificaciones tecnológicas.**

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, se notificará previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores. La Dirección de la Empresa procurará que los trabajadores afectados se adapten a las nuevas tecnologías, impartiendo cursos adecuados, o siendo reubicados en otros departamentos, estando supeditada esta posibilidad a la disponibilidad de vacantes. Dicha formación se realizará, preferiblemente, en horario de trabajo; en su defecto serán compensadas con tiempo de descanso. De no ser posible, se



retribuirán cuantificándose el tiempo empleado como horas ordinarias de trabajo.

### **Artículo 30. Ascensos y promociones.**

Los sistemas de promoción de la empresa serán los siguientes:

A) Por libre designación de la Dirección de la empresa.

B) A propuesta del comité de empresa, justificadas en méritos y necesidades, y aprobadas por la Dirección.

C) Por la realización continuada durante un periodo de un año por parte de un trabajador de un puesto de categoría superior, si así se lo hubiera requerido la empresa y aquél prestado su conformidad, para cubrir una plaza vacante durante dicho periodo, y permaneciera libre a la finalización del mismo. Se excluyen expresamente de este supuesto, los casos en que las sustituciones se produzcan por incapacidad temporal o invalidez provisional del trabajador sustituido.

La Dirección tiene la facultad exclusiva de decidir una promoción o concurso, a cuyos efectos aplicará sus políticas y procedimientos que dará a conocer al comité de empresa.

### **Artículo 31. Plantilla y escalafón.**

La empresa confeccionará anualmente, en el mes de enero, la plantilla o escalafón que no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa.

Dicha plantilla contendrá los siguientes datos: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

Una vez confeccionada habrá de ser necesariamente remitida a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 32. Traslados.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 33. Trabajos de categoría superior.**

El personal afectado por este convenio podrá realizar, cuando lo decida la Dirección de la empresa, trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellas en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y cuya duración no podrá exceder de un año. En el supuesto contemplado en el párrafo anterior, el trabajador afectado percibirá el salario que corresponda a la categoría profesional por él desempeñada temporalmente, sin que ello suponga, en ningún caso, tener derecho al reconocimiento definitivo de la categoría profesional transitoriamente ejercida.

### **Artículo 34. Trabajos de categoría inferior.**

Si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrita, sin que por ello perjudique su formación profesional, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino tuviere su origen en petición del trabajador o por haber sido contratado para aquella plaza de categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que preste servicios superiores a los propios de la categoría conforme a la que se le remunera.

### **Artículo 35. Resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador.**

Todo trabajador que decida resolver unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Personal por escrito con quince días de preaviso.

La Dirección podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente señalados, en función de las circunstancias. El incumplimiento del plazo del preaviso señalado, significará para el trabajador descontar un día de salario, con pérdida de partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones, por cada uno de los días de preaviso que faltara según lo acordado en este artículo.

### **Artículo 36. Trabajadores con capacidad disminuida.**

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquiera otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por el organismo o entidad competente, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar al trabajador que corresponda a una tarea adecuada a su capacidad, previa petición del interesado, expresa y escrita. La retribución a percibir será acorde al nuevo puesto a desempeñar.

## **Capítulo IV. Contratación.**

### **Artículo 37. Contratación e ingreso.**

Las empresas definirán a través de sus respectivas plantillas, los puestos de trabajo de carácter estructural necesarios para su funcionamiento. El ingreso y contratación se regirá de acuerdo a lo estipulado en el Capítulo I Sección 4ª del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, con las excepciones pactadas en este convenio colectivo. Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en la legislación vigente.

### **Artículo 38. Contrato por obra o servicio determinado.**



Es el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Son contratos para obra o servicio determinado, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que, aún siendo inherente a la actividad del sector, tuviera una duración limitada en el tiempo pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato. La duración del contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto de la misma. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

### **Artículo 39. Contrato de relevo.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Protección Social y demás disposiciones legales sobre la materia.

### **Artículo 40. Contrato en prácticas.**

La retribución del trabajador en prácticas será el 75 % (primer año) y del 85% (segundo año) de la establecida en el convenio colectivo para la categoría correspondiente.

### **Artículo 41. Contrato a tiempo parcial.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto que lo desarrolla.

## **Capítulo V. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones y seguro complementario.**



## **Artículo 42. Jornada de trabajo.**

Con carácter general, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales en cómputo anual, que podrán ser distribuidas irregularmente a lo largo del año, pudiendo alcanzar un mínimo de 3 y un máximo de 10 horas diarias, respetando siempre los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité será informado por la empresa de la distribución de la jornada de trabajo.

Dentro de la jornada diaria continuada, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso máximo de quince minutos por jornada, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

A partir de la vigencia del presente Convenio, el sistema de turnos y libranzas para el personal de Redacción y Taller respecto a la edición de los lunes, se establecerá de modo que, los descansos semanales compensatorios serán de 75 días, respetando en su distribución, los límites establecidos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los jefes de las distintas secciones de Redacción y Taller estarán obligados a remitir mensualmente a quién la Dirección estipule para cada centro de trabajo, un cuadrante normalizado que refleje los turnos de trabajo y descanso de su sección realizados durante el mes inmediatamente anterior.

## **Artículo 43. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 30 días naturales ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, rotando el personal de acuerdo con el calendario de vacaciones. El calendario de vacaciones se entregará a los representantes de los trabajadores dos meses antes de su inicio.





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

Por la consideración que tienen de días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día considerado no laborable en el calendario del trabajador. No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales salvo en los supuestos de finalización de la relación laboral. Únicamente en el supuesto de que el trabajador requiera ser hospitalizado por enfermedad, o sufra enfermedad grave, a juicio del médico responsable, se interrumpirá el periodo vacacional y se reiniciará su disfrute de común acuerdo con la Dirección.

#### **Artículo 44. Festivos.**

En compensación a los festivos trabajados, se establece durante la vigencia del presente convenio, cuatro días más de descanso. Se exceptúan de esta norma, para el personal de redacción, los descansos correspondientes a los festivos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y Viernes Santo, descansos no recuperables, que darán lugar a que no salga la prensa diaria. Los trabajadores, que excepcionalmente y con carácter voluntario, por necesidades de producción de la empresa tengan que trabajar uno de estos tres días se les recompensarán con dos días de descanso y un plus de igualdad cuantía a los de edición de los lunes.

#### **Artículo 45. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 1 de enero de cada año.

#### **Artículo 46. Horarios de trabajo.**

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados a las





necesidades de la producción. En todo caso, los horarios serán fijos y se harán públicos en el tablón de anuncios o mediante comunicación escrita.

Cualquier modificación en los horarios de trabajo deberá ser comunicada a la representación de los trabajadores y tendrá que ser comunicada al trabajador con una antelación mínima de 15 días. 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 habitualmente presta sus servicios.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual, una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada.

Los trabajadores afectados por este convenio de los departamentos de Administración y Publicidad, disfrutarán de jornada continuada durante los meses de julio y agosto, y los viernes de junio y septiembre. El resto de los viernes del año, la jornada finalizará a las 19:00 horas. En todos los casos, siempre y cuando quede garantizado que las necesidades del servicio se hallen cubiertas y de acuerdo con el responsable del departamento correspondiente.

#### **Artículo 47. Beneficio de cierre.**

En las secciones afectas a Producción, el personal del turno de cierre podrá dar por finalizada su jornada una vez terminada la producción en aplicación del beneficio de cierre.

En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios de trabajo en debidas condiciones de limpieza y buen funcionamiento, así como la autorización del jefe de taller.

### **Capítulo VI. Permisos, licencias y excedencias.**

#### **Artículo 48. Permisos y licencias retribuidas.**

El trabajador, previo aviso y justificación a la dirección de la empresa, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se





especifican a continuación, y siempre con la percepción de salario que le corresponda por las siguientes contingencias:

- a) Por matrimonio del trabajador o constitución de pareja de hecho: quince días naturales.
- b) Tres días por el nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días en el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Casamiento de hijos, hermanos o padres: un día natural.
- d) Por primera comunión o bautizo de un hijo: un día.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin perjuicio de lo que se determina en el Estatuto de los Trabajadores.
- f) El tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- g) Se concederán los permisos necesarios a la madre, para asistir a la gimnasia de preparación al parto, cuando coincida con la jornada de trabajo. El padre dispondrá de un día para asistir a dicha actividad.
- h) Un día de asuntos propios.
- i) Dos días por traslado de domicilio habitual.

Las anteriores licencias, en aquellos casos en que proceda, se entenderán dirigidas también a las parejas de hecho, siempre y cuando éstas se encuentren debidamente legalizadas, registradas e inscritas en los registros oficiales correspondientes.

Todos los permisos anteriores se ampliarán un día más, excepto el contemplado en los apartados A, G, H cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

#### **Artículo 49. Licencias no retribuidas.**





La Dirección de la empresa podrá otorgar, previo informe del comité de empresa, permisos sin sueldo a los trabajadores que lleven, como mínimo, un año en la empresa, por un máximo de sesenta días, por causas debidamente acreditadas y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

### **Artículo 50. Excedencia.**

Tipos de excedencias:

Forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que proceda a la baja en la empresa por excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categorías a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, en el momento de solicitar a la misma el reingreso. El trabajador que no solicite el reingreso en el plazo de un mes, al menos, de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

Excedencia para el cuidado de hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad



retribuida.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente.

### **Artículo 51. Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.**

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 52. Lactancia y guarda legal.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un octavo de su duración, y un máximo de la mitad de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## **Capítulo VII. Derechos sociales.**



### **Artículo 53. Anticipos.**

El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta de las cantidades líquidas devengadas.

### **Artículo 54. Seguro complementario.**

La empresa se compromete a formalizar una póliza de seguro a favor de los trabajadores afectados por este Convenio que cubran riesgos que a continuación se describen y por las siguientes cuantías:

- a) Por muerte natural: 7.327,97 euros.
  
- b) Por fallecimiento en accidente de trabajo: 7.327,97 euros.
  
- c) Por fallecimiento en accidente de circulación: 14.068,67 euros.
  
- d) Invalidez total y permanente: 4.728,79 euros.
  
- e) Invalidez absoluta: 7.327,97 euros.
  
- f) Conductores, personal de Rotativa, mantenimiento, ordenanzas y fotógrafos, además de lo dispuesto en los puntos a) y e), disfrutarán de un seguro para caso de accidente, fijado en la cantidad de 36.251,93 euros, cuando a resultas del accidente se produjera la invalidez para la profesión habitual. En el supuesto que un trabajador perteneciente al colectivo que se recoge en este artículo, sufriera un accidente y como consecuencia del mismo, se produzca fallecimiento, la cobertura ascenderá a 24.167,67 euros.







Las indemnizaciones señaladas anteriormente se abonarán por la Compañía aseguradora a los beneficiarios que designe el trabajador y, en su defecto, a sus herederos legales.

### **Artículo 55. Premio de fidelidad.**

Los trabajadores que lleven 17 años, 27 años, 37 años de permanencia continuada en la empresa percibirán un premio de fidelidad al cumplimiento de cada uno de dichos años, consistente en una mensualidad de su salario real, teniendo en cuenta que para el cálculo de la misma se excluirá el plus de Transporte y respecto al Plus de Edición de los Lunes para los que habitualmente realizan su trabajo en algún domingo del mes, le corresponderán únicamente dos domingos.

### **Artículo 56. Fondo de ayuda.**

El 30 de septiembre de 2012, el Fondo Social para la concesión de préstamos a los trabajadores que lo soliciten, una vez deducidas las cantidades abonadas a los jubilados en virtud del artículo 57 del Convenio y la cantidad correspondiente a impagados, ascendía a la suma de 82.685,32 euros, de los que 15.140,70 euros correspondían a capital y 67.544,62 euros correspondían a intereses devengados hasta la fecha indicada.

Estos préstamos devengarán, durante toda la vigencia del convenio, el interés legal del dinero y serán concedidos, según criterio de la comisión paritaria, a aquellas personas que lo soliciten con un límite máximo por trabajador de tres mensualidades netas de su salario. La devolución de estos préstamos con sus respectivos intereses se realizará en un plazo máximo de veinticuatro pagos y se detraerán del pago de las nóminas correspondientes.

### **Artículo 57. Jubilación.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, se jubilarán a la edad de 65 años, o





al cumplimiento de la edad legal si ésta fuese menor, siempre que se den los requisitos establecidos en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el momento de la jubilación se les entregará un premio de 1.500 euros, con cargo al Fondo de Ayuda que gestionan la Empresa y el Comité de Empresa, siempre que éste tenga reconocida una antigüedad de 10 años en la empresa en el momento de su jubilación.

### **Artículo 58. Jubilación anticipada.**

Se estará a lo dispuesto en la ley de protección social y demás disposiciones legales sobre la materia.

### **Artículo 59. Incapacidad temporal.**

Al trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y mientras permanezca dado de alta en la Seguridad Social con cargo a la empresa, le será abonado:

A.- En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional el 100% del salario real desde el primer día, salvo que el accidente laboral se produjese por negligencia manifiesta del trabajador.

B.- El personal dado de baja por enfermedad común, con aviso a la empresa en tiempo y forma, y que tenga cubierto un periodo de cotización de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante, percibirá:

B1.- Si es la primera baja producida en el año natural percibirá el 60% de su base reguladora durante los tres primeros días y desde el cuarto día el 100% de su salario real.

B2.- En la segunda y posteriores bajas por enfermedad común durante el año natural, percibirá el 60% de la base reguladora desde el día cuarto al sexto, y a partir del séptimo día el 100% del salario real.

La empresa no abonará complementos algunos al pago delegado por enfermedad común en el supuesto de fraude a la seguridad social, siendo preceptivo por parte de la empresa la solicitud de control de la enfermedad por parte del servicio



médico de la mutua, que podrá emitir informe facultativo o recabar la inspección de los servicios médicos de la seguridad social o del organismo competente.

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 60. Condiciones de trabajo.**

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad y salud en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral, especialmente, las de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre de, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas que la desarrollan.

## **Capitulo IX. Derechos sindicales.**

### **Artículo 61. Facultades y garantías sindicales.**

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los representantes de los trabajadores podrán justificar hasta 20 horas mensuales en cómputo semestral, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas.

### **Artículo 62. Composición y funciones del comité de empresa.**



Se estará dispuesto en la regulación vigente.

### **Artículo 63. Locales sindicales.**

El Comité de Empresa, tendrá derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 50 trabajadores. La empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

### **Artículo 64. Garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

### **Artículo 65. Asamblea de trabajadores.**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo X. Comisión paritaria.**

### **Artículo 66. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria como órgano encargado de la interpretación, vigilancia y seguimiento de aquellas materias comunes de las empresas afectadas por el presente Convenio, así como de arbitraje y conciliación de las discrepancias individuales o colectivas que pudieran derivarse de la aplicación del mismo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 67. Composición.**

La comisión estará integrada por seis vocales. Tres en representación de la empresa y los otros tres en representación de los trabajadores, pudiendo asistir a sus reuniones asesores designados por las partes, con voz pero sin voto. El Presidente será designado por los vocales componentes de la Comisión.

Los gastos que se originen como consecuencia del funcionamiento de dicha comisión serán abonados por la empresa en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 68. Acuerdos.**

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, teniendo los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá cada vez que fuera convocada por alguna de las partes.

Se levantará acta de cada reunión.

## **Capítulo XI. Premios, faltas y sanciones.**

### **Artículo 69. Premios.**

Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, las Empresas concretarán, junto con el Comité de Empresa la forma de premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores que revelen en su ejecutor una destacada noción del cumplimiento del deber, una fidelidad a la empresa, un profundo amor al servicio, un acendrado compañerismo, etc.

Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal. Llevando



anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

Recompensa en metálico de libre utilización aplicable a becas o viajes de estudios.

Sobresueldo.

Aumento de periodos de vacaciones anuales retribuidas.

### **Artículo 70. Faltas y sus clases.**

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

### **Artículo 71. Faltas leves.**

Serán faltas leves las siguientes:

1ª Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superior a cinco minutos e inferior a treinta.

2ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª El abandono sin causa justificada del servicio, aún 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.

4ª Pequeños descuidos en la conservación del material.



5ª Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.

6ª No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencias debidas.

7ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. Así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

8ª Faltar al trabajo un día en un mes, sin causa justificada.

## **Artículo 72. Faltas graves.**

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1ª 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.

2ª Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que pueda afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5ª La simulación de enfermedad o accidente.

6ª 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.

7ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8ª La imprudencia en actos de servicios. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

9ª La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta



naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

10ª Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

### **Artículo 73. Faltas muy graves.**

Se clasifican como tales las siguientes:

1ª 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.

2ª 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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5ª La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.

7ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8ª Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

9ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.

10ª El acoso sexual, moral y/o laboral.

11ª Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.







12ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14ª Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15ª El abuso de autoridad.

16ª La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

#### **Artículo 74. Sanciones.**

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

Por faltas leves: amonestación por escrito.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; traslado forzoso o despido.

#### **Artículo 75. Tramitación.**

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso, después de escuchar al trabajador afectado, corresponderá a la Dirección de la Empresa con la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afecto.

#### **Artículo 76. Prescripción.**



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

### **Disposiciones adicionales.**

#### **Artículo 77. Adscripción al S.E.R.C.L.A.**

Los conflictos colectivos que se acojan a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía, lo harán bajo las directrices contenidas en la Resolución de 2 de Junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el reglamento que desarrolla el acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía.

#### **Artículo 78. Derechos supletorios.**

En todo lo no previsto en el presente pacto se estará a lo dispuesto en la legislación general de carácter laboral.

#### **Artículo 79.**

Los Trabajadores relacionados en el Anexo II, pertenecientes a la Empresa INGRASA, S.A, se encuentran dentro del ámbito estipulado en estos acuerdos. Estos trabajadores tienen garantizado *ad personam* los derechos adquiridos como consecuencia de la aplicación de los Convenios o Acuerdos que han venido regulando sus relaciones laborales hasta la actualidad. Plus traslado a Puerto Real:

este plus, que percibirán exclusivamente aquellos, trabajadores que en su día fueron trasladados al centro de trabajo de Puerto Real, se establece en la cuantía de 71,75 euros para 2011. El siguiente año de vigencia del Convenio se mantendrá la misma cuantía, según lo acordado en el artículo 10 de este convenio. También disfrutarán de 20 minutos de desplazamiento al centro de trabajo este, tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo.

### **Artículo 80.**

Los trabajadores de Federico Joly S.L., tanto los que actualmente se encuentran vinculados a la empresa, como los que puedan ser contratados durante la vigencia de este convenio, tiene garantizado *ad personam* la totalidad de los acuerdos contenidos en este convenio colectivo.

### **Disposición Adicional Única**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y sin perjuicio del Complemento Personal Compensatorio (CPC) determinado de conformidad con lo acordado en el acta de la Comisión Paritaria de fecha 1 de febrero de 2006, la estructura salarial será la determinada en su artículo 9.

### **Anexo II**

#### **Relación de trabajadores de ingreso bajo el presente convenio colectivo.**

ALBA GONZALEZ JOSE ANTONIO

ALBA GONZALEZ MANUEL

ALVAREZ LOPEZ CEPERO SEBASTIAN

ARAUZ MARIN FRANCISCO  
 ARMIDA RUBAL JUAN JOSE  
 BARRIOS REINA JESUS  
 CONSEGLIERE MORALES MIGUEL ANGEL  
 GAVIRA BARRIOS JUAN CARLOS  
 GONZALEZ MACIAS FERNANDO  
 JIMENEZ MARTINEZ JOSE ANTONIO  
 ORDOÑEZ OLIVA FERNANDO  
 PEREIRA UCAR JOSE MIGUEL  
 SANDUBETE SORIA IGNACIO

### Anexo III

Por acuerdo de las partes, este convenio se firma en las dependencias del Sercla de Cádiz, el 2 de octubre de 2012, tras el acta de avenencia firmada en esa misma sede el 20 de agosto de 2012, de la que se adjunta copia.

2011		TABLA SALARIAL anexo 1				
INCREMENTO SALARIAL GENERAL		2,05%				
INCREMENTO CAT. INFERIORES A REDACTOR Y OFICIAL 1ª		1,50%				
CATEGORIA	2011 SALARIO BASE MENSUAL art. 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2011 EDICION LUNES (1) art.21	2011 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2011 EDICION LUNES (2) art. 21
Redactor Jefe / Gráfico	1.542,71	1.791,77	334,25	202,35	437,09	404,71
Redactor Jefe Sección / Gráfico	1.350,04	1.539,95	292,51	202,35	437,09	404,71
Jefe de Area / Gráfico	1.201,53	1.395,94	260,33	196,17	423,73	392,34
Redactor / Gráfico	1.125,11	1.307,14	243,77	191,89	414,50	383,79
Redactor B / Gráfico	859,94	1.157,62	186,32	162,33	350,63	324,66
Auxiliar de Redacción / Gráfico	690,05	905,13	149,51	89,61	193,56	179,23



CATEGORIA	2011 SALARIO BASE ADMINISTRACIÓN MENSUAL art. / GESTION 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20				
Jefe Sección	1.593,07	1.841,86	345,17	-	-	-	
Jefe Equipo	1.313,93	1.584,18	284,69	-	-	-	
Oficial 1ª	1.047,32	1.159,68	226,92	-	-	-	
Oficial 2ª	874,28	1.018,03	189,43	-	-	-	
Auxiliar Admon	769,26	842,79	166,67	-	-	-	
Cobrador	678,30	736,30	146,97	-	-	-	
Ordenanza	658,05	697,23	142,58	-	-	-	
CATEGORIA	2011 SALARIO BASE PRODUCCIÓN MENSUAL/DIA OFICIOS PRENSA art. 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2011 EDICION LUNES (1) art.21	2011 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2011 EDICION LUNES (2) art. 21	
Regente Taller	1.314,04	1.370,04	284,71	119,34	257,77	238,67	
Jefe Sección	1.066,97	1.222,48	8	231,1 107,47	232,14	214,94	
Jefe Equipo	1.020,25	1.189,44	221,05	107,47	232,14	214,94	
Oficial 1ª	32,06	1.156,37	208,41	107,47	232,14	214,94	
Oficial 2ª	30,07	1.066,37	195,46	103,00	222,48	206,00	
Oficial 3ª	27,18	970,47	176,64	96,95	209,41	93,90	1
Ayudante Taller CATEGORIA	2011 SALARIO BASE MENSUAL/DIA OFICIOS AUXILIARES art. 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2011 EDICION LUNES (1) art.21	2011 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2011 EDICION LUNES (2) art. 21	
Jefe Mantenimiento	18,86 1.164,19	670,19 1.337,88	122,61 252,24	96,95 107,47	209,41 232,14	193,90 214,94	
Oficial 1ª	30,26	1.066,16	196,68	107,47	232,14	214,94	
Oficial 2ª	28,78	1.016,99	187,07	103,00	222,48	206,00	
Oficial 3ª	24,64	871,86	160,19	96,95	209,41	193,90	
Peones CATEGORIA	2011 SALARIO BASE DIA art. 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2011 EDICION LUNES (1) art.21	2011 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2011 EDICION LUNES (2) art. 21	
Aprendiz 3º año	14,76	527,39	95,95	72,75	157,14	145,50	
Aprendiz 2º año	12,42	443,41	80,75	72,75	157,14	145,50	
Aprendiz 1º año CATEGORIA	2011 SALARIO BASE DIA art. 11	2011 PAGAS EXTRA art. 19	2011 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2011 EDICION LUNES (1) art.21	2011 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2011 EDICION LUNES (2) art. 21	
Jefe de Venta	10,91 29,52	389,52 1.050,61	70,93 191,87	72,75 101,48	157,14 219,19	145,50 202,95	
Ayudante	27,18	970,47	176,64	96,95	209,41	193,90	
Atador	24,96	878,82	162,22	96,95	209,41	193,90	
Repartidor	10,11	360,28	65,72	37,32	80,61	74,64	

2011

TABLA SALARIAL anexo 1

INCREMENTO SALARIAL GENERAL

2,05%

ANTIGÜEDAD art. 22 AÑOS PERMANENCIA	CANTIDAD	PAGAS
5	24,00 €	14
10	48,00 €	14
15	72,00 €	14
20	96,00 €	14
25	120,00 €	14

PLUSES		DESPLAZAMIENTOS /PERNOCTAS			
TRANSPORTE art.12	TITULO art.13	CONVENIO art.14	KILÓMETRO art.23	DIETA art.23	DIETA art.23
127,63 €	55,55 €	183,69 €	0,22 €	137,74 €	0,00 €

2012 TABLA SALARIAL anexo 1

INCREMENTO SALARIAL GENERAL 0,00%  
INCREMENTO CAT. INFERIORES A REDACTOR Y OFICIAL 1ª 1,50%

CATEGORIA	2012 SALARIO BASE MENSUAL art. 11	2012 PAGAS EXTRA art. 19	2012 PLUS NOCTURNIDAD art. 20	2012 EDICION LUNES (1) art.21	2012 EDICION LUNES (2,16) art. 21	2012 EDICION LUNES (2) art. 21
<b>REDACCIÓN</b>						
Redactor Jefe / Gráfico	1.542,71	1.791,77	334,25	202,35	437,09	404,71
Redactor Jefe Sección / Gráfico	1.350,04	1.539,95	292,51	202,35	437,09	404,71
Jefe de Area / Gráfico	1.201,53	1.395,94	260,33	196,17	423,73	392,34
Redactor / Gráfico	1.125,11	1.307,14	243,77	191,89	414,50	383,79
Redactor B / Gráfico	872,84	1.174,98	189,11	164,77	355,89	329,53
Auxiliar de Redacción / Gráfico	700,40	918,71	151,75	90,96	196,47	181,92
<b>ADMINISTRACIÓN / GESTION</b>						
Jefe Sección	1.593,07	1.841,86	345,17	-	-	-
Jefe Equipo	1.313,93	1.584,18	284,69	-	-	-
Oficial 1ª	1.047,32	1.159,68	226,92	-	-	-
Oficial 2ª	887,39	1.033,30	192,27	-	-	-



Auxiliar Admon	780,80	855,43	169,17	-	-	-
Cobrador	688,48	747,35	149,17	-	-	-
Ordenanza	667,92	707,69	144,72	-	-	-
<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>
<b>PRODUCCIÓN OFICIOS PRENSA</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL/DIA art. 11</b>	<b>PAGAS EXTRA art. 19</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD art. 20</b>	<b>EDICION LUNES (1) art.21</b>	<b>EDICION LUNES (2,16) art. 21</b>	<b>EDICION LUNES (2) art. 21</b>
Regente Taller	1.314,04	1.370,04	284,71	119,34	257,77	238,67
Jefe Sección	1.066,97	1.222,48	231,18	107,47	232,14	214,94
Jefe Equipo	1.020,25	1.189,44	221,05	107,47	232,14	214,94
Oficial 1ª	32,06	1.156,37	208,41	107,47	232,14	214,94
Oficial 2ª	30,52	1.082,36	198,39	104,54	225,81	209,09
Oficial 3ª	27,58	985,03	179,29	98,40	212,55	196,80
Ayudante Taller	19,15	680,25	124,45	98,40	212,55	196,80
<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL/DIA art. 11</b>	<b>PAGAS EXTRA art. 19</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD art. 20</b>	<b>EDICION LUNES (1) art.21</b>	<b>EDICION LUNES (2,16) art. 21</b>	<b>EDICION LUNES (2) art. 21</b>
Jefe Mantenimiento	1.164,19	1.337,88	252,24	107,47	232,14	214,94
Oficial 1ª	30,26	1.066,16	196,68	107,47	232,14	214,94
Oficial 2ª	29,21	032,25	189,87	104,54	225,81	209,09
Oficial 3ª	25,01	884,94	162,59	8,40	212,55	196,80
Peones	25,33	892,00	164,65	98,40	212,55	196,80
<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>
<b>APRENDICES</b>	<b>SALARIO BASE DIA art. 11</b>	<b>PAGAS EXTRA art. 19</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD art. 20</b>	<b>EDICION LUNES (1) art.21</b>	<b>EDICION LUNES (2,16) art. 21</b>	<b>EDICION LUNES (2) art. 21</b>
Aprendiz 3º año	14,98	535,30	97,39	73,84	159,50	147,68
Aprendiz 2º año	12,61	450,06	81,96	73,84	159,50	147,68
Aprendiz 1º año	11,08	395,36	72,00	73,84	159,50	147,68
<b>CATEGORIA</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>
<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<b>SALARIO BASE DIA art. 11</b>	<b>PAGAS EXTRA art. 19</b>	<b>PLUS NOCTURNIDAD art. 20</b>	<b>EDICION LUNES (1) art.21</b>	<b>EDICION LUNES (2,16) art. 21</b>	<b>EDICION LUNES (2) art. 21</b>

Jefe de Venta	29,52	1.050,61	191,87	101,48	219,19	202,95
Ayudante	27,58	985,03	179,29	98,40	212,55	196,80
Atador	25,33	892,00	164,65	98,40	212,55	196,80
Repartidor	10,26	365,68	66,71	37,88	81,82	75,76

**2012 TABLA SALARIAL anexo 1**

SUBIDA GENERAL 0,00%

**ANTIGÜEDAD art. 22  
AÑOS PERMANENCIA**

AÑOS PERMANENCIA	CANTIDAD	PAGAS
5	24,00 €	14
10	48,00 €	14
15	72,00 €	14
20	96,00 €	14
25	120,00 €	14

**PLUSES**

<b>TRANSPORTE art.12</b>	<b>TITULO art.13</b>
127,63 €	55,55 €

**DESPLAZAMIENTOS  
/PERNOCTAS**

<b>CONVENIO art.14</b>	<b>KILÓMETRO art.23</b>	<b>DIETA art.23</b>	<b>DIETA art.23</b>
183,69	0,22 €	137,74 €	0,00 €

**NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO 2011-2012 ACTA DE SUBSANACIÓN.**  
Cádiz, 31 de octubre de 2012

Los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de Diario de Cádiz, Europa Sur y Diario de Jerez acuerdan la modificación del artículo 50 del texto, a instancias de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, que en la revisión del convenio colectivo detectó un error relacionado con la regulación de la excedencia por cuidado de hijos menor de tres años. Las partes acuerdan que el texto quede definitivamente así:

**ARTÍCULO 50. EXCEDENCIA.-**

Tipos de excedencias:

Forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá





ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que proceda a la baja en la empresa por excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categorías a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, en el momento de solicitar a la misma el reingreso. El trabajador que no solicite el reingreso en el plazo de un mes, al menos, de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

Excedencia para el cuidado de hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente.

