

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

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para Diario Jaén, S.A., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 3 de mayo de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 12 de abril de 2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 4 de mayo de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 4 de mayo de 2005. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

### **Acta de acuerdo suscrito entre la empresa Diario Jaén, S.A., y los trabajadores de dicha empresa.**

Por los trabajadores:

D. Juan Rubio Pancorbo.

D. Javier Baquedano Rodríguez.

D.ª Montaña Jiménez Cortés.

D. Juan Antonio Siles Barranco.

D.ª Antonia Merino Camacho.

Asesores:



Por U.G.T.:

D. Juan Manuel Arévalo Badía.

Por la empresa:

D. Alejandro Mas Ramírez.

D. Tomás Roldán Cañas.

Asesores:

D. Francisco Belda Sáenz.

D.ª Dolores Ozáez Vidal.

Acta de acuerdo

Reunidos en Jaén, a 12 de abril de 2005, los representantes arriba mencionados de trabajadores y empresa para la negociación del Convenio de Empresa de Diario Jaén, S.A., han alcanzado el acuerdo que se recoge en este Acta y en el texto de dicho Convenio que a la misma se adjunta, con las firmas de las partes, deseando ambas hacer constar expresamente los siguientes extremos:

Primero. Por ambas partes se reconoce el clima de favorable entendimiento y predisposición a encontrar vías y soluciones aceptables recíprocamente, que han presidido las sesiones de negociación.

Ambas partes entienden que dicho clima es el resultado del esfuerzo que cada una de ellas ha realizado para posibilitar una empresa viable a la que cada parte aporte su cometido desde la perspectiva de la responsabilidad y la mejor buena fe.

Segundo. Los límites salariales alcanzados son fruto de un análisis serio y metódico efectuado por la Comisión Negociadora de la realidad de la empresa. Ambas partes se comprometen a que, en el futuro, cualquier propuesta que se crucen se base en estas premisas y tenga siempre en cuenta la consolidación y estabilidad de la empresa, garantía, en definitiva, de la de los puestos de trabajo.

Tercero. Fruto de lo anterior, por ambas partes se ha acordado dar una redacción completa al Convenio Colectivo de Empresa, cuyo texto íntegramente se establecerá a continuación.

Cuarto. Se acuerda remitir para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, a la Delegación de Trabajo, copia de la presente Acta, de los anexos y texto del Convenio para su ulterior publicación.

Y en prueba de conformidad firman la presente por septuplicado, así como los



anexos, los representantes de ambas partes.

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

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1.**

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 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 cuatro años a partir del día 1 de enero de 2004, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007. 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.

## **Capítulo II. Percepciones económicas.**

El presente Convenio establece el incremento salarial siguiente:

Para el año 2004 IPC año anterior más una subida lineal de 20 euros para los trabajadores/as que en la actualidad ostenten alguna de las siguientes categorías:

Redacción: Ayudante de Redacción y Auxiliar de Redacción.

Administración: Auxiliar de Admón., Oficial 2.ª de Admón. y Comercial.

Servicios Generales: Limpiadora.

Técnica Producción: Oficial 2.ª y Oficial 3.ª.

Realizado un recuento de estas categorías, arroja la cantidad de 22 trabajadores/as incluido el equipo de fin de semana.

Esta subida sólo se realizará por este año y obedece a la voluntad de las partes de que las categorías con menor salario recuperan nivel retributivo, después de varias subidas porcentuales.

Para el año 2005: IPC real año 2005 más un 0,6% a aplicar en la nómina de enero y por una sola vez, antes de la aplicación del IPC real del año 2005. Esta subida del 0,6% obedece al resultado de la diferencia entre el IPC del año 2003 (2,6%) y el real del año 2004 (3,2%).

Para el año 2006: IPC real año 2006.

Para el año 2007: IPC real año 2007.

El sistema de aplicación del IPC real se hará de la siguiente manera.

En enero del año se aplicará la previsión de IPC aportada por el gobierno, regularizándose al IPC real en enero del año siguiente.

### **Artículo 4. Salario Base.**

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

### **Artículo 5. 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 6. 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 22 de diciembre, respectivamente. La cuantía de estas pagas equivaldrá al salario de un mes.

b) Paga de participación en 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 7. Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo será de 35 horas a la semana para el personal afecto a este Convenio.

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 8. Festivos.**

Todos los festivos del calendario oficial se considerarán como abonables y no recuperables. Al personal 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.

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

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

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 75,76 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.

### **Artículo 9. 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.



## **Artículo 10. Complemento de I.T. y maternidad.**

En caso de I.T., salvo la situación de maternidad, que se registrá 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 violentos.

Absentismo. Para reducir el absentismo (entendido como tal la I.T. derivada del ejercicio habitual de un deporte de los considerados violentos 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 utilizada 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 registrarán 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.

## **Artículo 11.**

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversas secciones o departamentos.

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.

En su caso, si el Delegado de prevención no coincidiese con los Delegados o Miembros del Comité de Empresa, este tendrá un crédito de 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.

La empresa a su vez velará en cuanto a la vigilancia de la Salud, de que los reconocimientos médicos al personal se efectúe con la cadencia adecuada, y que los mismos cumplan con lo establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 12. 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 13. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte por valor de 30,05 euros mensuales, igual para todas las categorías, que será percibido todos los meses del año.

#### **Artículo 14. 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 15. Retribución personal.**

Es aquel 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 16. Plus de quebranto de moneda.**

Se establece por este concepto la cantidad de 36,06 euros para el trabajador que controle la Caja de efectivo de la empresa.

#### **Artículo 17. 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, quedando excluidos los asignados al departamento comercial, y que estén vinculados por este convenio a tenor de lo establecido en el artículo 2 del mismo.



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 117,57 euros mensuales para el año 2004, dicha cantidad será incrementada en su caso según la subida general pactada.

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

### **Capítulo III. Condiciones de trabajo.**

#### **Artículo 18.**

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, que contará en su caso con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y trabajadores.

#### **Artículo 19. 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.

Será a cargo de la empresa, en su caso, la responsabilidad civil y sanción económica que pudiera derivarse de estos procedimientos.

#### **Artículo 20. 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 corresponderá dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones, que no podrán ser compensadas en metálico, serán disfrutadas, preferentemente de junio a septiembre a petición de los interesados, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Para ello en 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 21. Horarios y horas extraordinarias.**

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, una vez establecida, 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 aquél en el que normalmente presta sus servicios. Los excesos sobre la jornada de 35 horas semanales en Redacción motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho al correspondiente descanso compensatorio o a su 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 delegados de personal.

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.

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.

Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Aunque la realización de horas extraordinarias no es deseable, en su caso, será siempre a voluntad del trabajador su realización, excepción hecha del exceso de trabajo por motivos de razones 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.

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 al precio del salario ordinario.

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.

## **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.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o adopción; 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.

c) 2 días por traslado del domicilio habitual.

d) 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.

e) 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.

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.

#### **Capítulo IV. Representación y derechos colectivos.**

##### **Artículo 23. De los Delegados de Personal.**

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

Ser informado por la dirección de la empresa:

a) 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 delegados de personal dispondrán de un crédito horario retribuido de 20 horas mensuales, y para el caso de que existiera comité de empresa, se establecerán dicho crédito horario de 30 horas mensuales.

Estas horas tendrán la consideración de acumulables, entre los representantes de los trabajadores 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 24.**



Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá 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.

#### **Artículo 25. 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:

a) 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.

b) Seguros de riesgos complementarios:

1. 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.

2. 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.

3. 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 26. 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.

### **Artículo 27. Comisión paritaria.**

Atendiendo a la legislación vigente se constituirá una comisión paritaria del Convenio compuesta por tres representantes de la empresa y tres delegados de personal, acompañados de sus correspondientes asesores, que tendrán derecho a voz. 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;

- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad



administrativa o judicial, el presente convenio.

-Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

-Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

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.

### **Artículo 28. 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.

## **Capítulo V. Clasificación profesional.**

### **Artículo 29. Grupos profesionales.**

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.

2. Administración: Jefe/a de Sección; Jefe/a de Negociado; Oficial 1.ª; Oficial 2.ª; Auxiliar de Administración.

3. Personal Comercial: Comercial.

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.

5. Personal de Limpieza: Limpiadora.

### **Artículo 30. Ascensos.**

El ascenso se sujetará al régimen 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 31.**

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.

### **Artículo 32. Período de prueba.**

1. 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, y de dos meses para los demás trabajadores.

2. 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.

3. 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 33. 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 34. 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.

La petición de excedencia se realizará por el trabajador a la empresa con al 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.

El trabajador excedente conserva sólo 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. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 35. De las faltas y sus clases.**

Falta es todo acto u omisión contraria a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa. Se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad se relacionan en los artículos siguientes.

#### **Artículo 36. Faltas leves.**

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superior 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.

#### **Artículo 37. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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.

### **Artículo 38. Faltas muy graves.**

Se consideran como tales las siguientes:

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.
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.

### **Artículo 39. 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 40. 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, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves comunicación a los Delegados de Personal.

#### **Artículo 41. 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.

#### **Artículo 42. 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.

## Capítulo VII. Disposiciones finales.

### Artículo 43. 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 44. 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.



*Tabla Salarial 2005*

**Redacción:**

Categoría	Salario Base	Plus Titul.	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Total
Redactor Jefe	1.316,22	50,35	1.104,34	30,05	2.500,96
Editor Gráfico	1.316,22		869,76	30,05	2.216,03
Jefe de Seccion	982,24	50,35	789,94	30,05	1.852,58
Redactor A	907,30	50,35	499,35	30,05	1.487,05
Redactor B	894,01	50,35	347,20	30,05	1.321,61
Aux. Redaccion	906,10		273,37	30,05	1.209,52
Ayud. Redaccion	641,59		273,37	30,05	945,01

*Tabla Salarial 2005*

**Equipo Redacción de Fin de Semana 2005:**

Categoría	Salario Base	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Festivos	Total
Redactor Jefe - F.S.	564,14	133,95	3,62	336,83	1.038,54
Editor Gráfico - F.S.	564,14	105,50	3,62	336,83	1.010,09
Jefe de Seccion - F.S.	420,99	95,82	3,62	336,83	857,26
Redactor A - F.S.	388,87	60,58	3,62	336,83	789,90



Categoría	Salario Base	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Festivos	Total
Redactor B - F.S.	383,08	42,12	3,62	336,83	765,65
Aux. Redacción - F.S.	379,56	33,16	3,62	336,83	753,17
Ayud. Redacción - F.S.	292,62	33,16	3,62	336,83	666,23

*Tabla Salarial 2005*
**Administración:**

Categoría	Sueldo Base	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Total
Jefe de Sección	976,52	856,27	30,05	1.862,84
Jefe de Negociado	934,91	727,45	30,05	1.692,41
Oficial 1.º Admón.	919,79	366,42	30,05	1.316,26
Oficial 2.º Admón.	913,03	264,86	30,05	1.207,94
Aux. Administrativo	639,32	264,86	30,05	934,23

*Tabla Salarial 2005*
**Personal Comercial:**

Categoría	Sueldo Base	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Total
Comercial	639,32	264,86	30,05	934,23

*Tabla Salarial 2005*
**Servicios Generales:**

Categoría	Sueldo Base	Retrib. Pers.	Plus Transp.	Total
Limpiadora	563,63	264,87	30,05	858,55

*Tabla Salarial 2005*
**Técnica-Producción:**

Categoría	Sueldo Base	Retrib. Pers.	Nocturn.	Incentivos	Plus Transp.	Total
Jefe de Sección	925,62	720,90	231,40		30,05	1.907,97
Jefe de Equipo	798,16	404,18	199,54		30,05	1.431,93
Ofic. 1.º Especialista	751,34	412,82		99,72	30,05	1.293,93
Oficial 1.º Técnico	795,99	383,82			30,05	1.209,86
Oficial 2.º Técnico	705,29	284,26			30,05	1.019,60
Oficial 3.º Técnico	570,44	250,55			30,05	851,04

— 4076