

I CONVENIO COLECTIVO IMPRESIONES DE CATALUNYA, S.A.

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1. Ámbito territorial y funcional

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todos los Centros de Trabajo que tiene IMPRESIONES DE CATALUNYA S.A. (en adelante, IMPRECAT) así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

Art. 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en IMPRECAT en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

Quedan, por tanto, excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

- a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de Agosto.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.
- c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- d) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para IMPRECAT con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Art. 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1997 y su vigencia se extenderá hasta el 31 diciembre de 1998.

Art. 4. Denuncia.

La denuncia del Convenio se realizará por escrito, con una antelación mínima de un mes a su vencimiento . En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Art. 5. Garantías

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

CAPITULO II.-SISTEMA NORMATIVO

Art. 6. Compensación y absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Art. 7. Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, de tal forma que se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la Jurisdicción competente invalidase alguno de sus pactos fundamentales y no aprobase la totalidad de su contenido.

Art. 8. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitar en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, y se reunirá en un plazo no superior a setenta Y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes previa comunicación escrita.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres personas en representación de los Delegados de Personal y tres personas en representación de la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria tendrá competencia específica para resolver cuantos problemas se presenten en todo lo referido a categorías laborales . Su intervención será un trámite inexcusable para que la empresa o los trabajadores puedan plantear reclamación judicial al respecto.

Durante la duración del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria trabajará en la definición de la organización funcional de la empresa.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en un plazo de 20 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Si no se llegara a acuerdo, ambas partes se someterán a lo que sobre las materias en discusión determina la Jurisdicción Social competente.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen, la Comisión Paritaria tomará en cuenta las definiciones de la antigua Ordenanza Laboral de Prensa cuando sus previsiones se refieran a funciones profesionales o puestos de trabajo cuya configuración no haya variado; y tomará en cuenta las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en aquellos casos en que las previsiones de la antigua Ordenanza de Prensa resulten claramente inadecuadas, obsoletas o pensadas para supuestos distintos.

En cualquier caso, se concederá prioridad para la aplicación e interpretación correspondiente a las normas de sectores profesionales coincidentes o próximos con el de prensa , y dentro de ellas las más cercanas en el tiempo.

CAPITULO III.-ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Art. 9. Organización del trabajo. Dirección

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que contará, en su caso, y con el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la colaboración de la representación de los trabajadores,

Art. 10. Trabajos de superior e inferior categoría

1. Cuando así lo exijan las necesidades de la Empresa, previa comunicación a los Delegados de Personal , aquélla podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, cuatro meses durante un año o seis durante dos. Cumplido este plazo la Empresa deberá optar por reintegrarle a sus funciones, o ascenderle a la categoría que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando.

2. Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Siempre que las funciones desempeñadas de categoría superior se desarrollen por un tiempo superior a 15 días en el plazo de un mes.

3. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, IMPRECAT precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. La Comisión Paritaria evaluará, en cada caso, la aplicación de este apartado.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Art. 11. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales.

Los trabajadores de todas las secciones y departamentos tendrán derecho a dos días de libranza semanales ininterrumpidos y que coincidirán, en lo posible y si las necesidades productivas lo permiten, en sábado y domingo. Excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el personal de Redacción disfrutará de un régimen de libranzas a razón de 3 días de libranza por cada quince días naturales.

Todas las secciones y departamentos deberán elaborar semanalmente sus partes de libranza, que deberán ser entregados al Departamento Personal. Los Delegados de Personal tendrá acceso a los mismos.

Art. 12. Horario.

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.

Se elaborará anualmente un cuadro horario básico en cuya confección podrán intervenir los Delegados de Personal.

2. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. El personal de redacción, por las especiales características de su trabajo, no estará sujeto a lo previsto en el párrafo anterior.

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa determine en cada momento.

4. En todo caso, entre el final de la una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Art. 13 . Traslados

Los traslados fuera de los límites de la provincia donde el trabajador desempeñe su labor, deberán ser previamente pactados entre éste y la Empresa la cual, en defecto de acuerdo, utilizará los trámites que establece el art. 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, en esta materia, deberán ser oídos los Delegados de Personal.

Art. 14. Horas extraordinarias

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás normas aplicables.

2. Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores de IMPRECAT, debido a las particulares características del trabajo periodístico, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales. Se establecerá el precio de las horas extraordinarias o, en su defecto, se permutará por tiempo libre, en un plazo máximo de tres meses. La Comisión Paritaria velará por que no se produzcan situaciones abusivas por ninguna de las dos partes.

Art. 15. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta y un días naturales.

2. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

3. Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán como fechas base el tiempo transcurrido desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

4. A partir del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, cuando por razones técnicas, productivas u organizativas el personal no pueda disfrutar del período de vacaciones durante los meses de junio a septiembre, podrán disfrutar de cinco días naturales adicionales.

Art. 16. Fiestas no recuperables.

1. Por las características especiales del trabajo periodístico, las personas que trabajen los días festivos de Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo percibirán una cantidad suplementaria de 15.000 pesetas brutas por cada uno de estos tres festivos trabajados durante 1.997, y de 25.000 pesetas a partir de 1.998.

2. El personal de Redacción tendrá derecho a cinco días hábiles de descanso por trimestre, exceptuando el tercero, en compensación por las Fiestas Oficiales trabajadas durante el Ejercicio anterior. Quedan excluidos aquellos trabajadores que aún trabajando las Jornadas Festivas Oficiales las recuperan de manera inmediata.

CAPITULO V.- CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 17. Contratación temporal.

Por cuanto se refiere a los contratos temporales posibles, se estará a lo que la Legislación vigente establezca en cada momento.

Art. 18. Ingresos

1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso serán facultad de la dirección de la Empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores a los Delegados de Personal.

2. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, será exigible a éste la máxima veracidad en cuantos datos personales y profesionales puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral.

3. Tendrán preferencia en la selección y contratación de personal de nuevo ingreso los profesionales libres vinculados con cualquier otro régimen de contratación, así como aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo. No obstante la Empresa tendrá la facultad de seleccionar a aquellos profesionales que cumplan los requisitos de calidad exigibles por la misma.

Art. 19 . Períodos de prueba

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en IMPRECAT, salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto de personal. En todo caso para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

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.

Art. 20.- Promoción

1. Todo el personal de IMPRECAT tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta Jefe de Sección, inclusive.

2. La Dirección de la Empresa informará, con la debida antelación a los Delegados de Personal, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a Categorías superiores.

CAPITULO VI.- INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Art. 21. Permisos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos y por el tiempo que se establece en el nº 3 del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. Excedencias.

1. Todos los trabajadores de IMPRECAT podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar, por escrito y con expresión de causa, excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no superior a cinco. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse en cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

En el resto de los casos, las excedencias ordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, el hecho de trabajar para cualquier otro medio de comunicación escrito durante el período de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente en IMPRECAT causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento fehaciente de dicha circunstancia.

En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

En cualquier caso para los supuestos de excedencias, permisos y otras causas de interrupción o suspensión de los contratos, se tendrá en cuenta las necesidades de cada sección, así como las del conjunto del periódico.

La empresa, en todo momento, mantendrá informado a los Delegados de Personal de cuantas situaciones de excedencia se produzcan, así como de las incidencias que pudieran surgir.

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES

Art. 23. Principio General

Todos los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio Colectivo son brutos, en aplicación del apartado 3 del artículo 26 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Salario fijo y ordinario.

1.- Salario Base: Será la cantidad contractualmente establecida.

2.- Complemento Empresa: Este concepto complementa el salario convenio hasta alcanzar las retribuciones pactadas por contrato individual

3.- Libre Disposición y Dedicación Exclusiva: estará constituido por el importe contractualmente asignado por tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20% aproximadamente de la retribución salarial individual, que no deberá considerarse acumulativo.

Art. 25. Otros conceptos salariales no incluidos en el salario ordinario.

1.- Guardias de Fin Semana: Salvo pactos individuales, los trabajadores de IMPRECAT obligados a realizar guardias de fin de semana percibirán por este concepto y para 1.997 la cantidad de 22.000.- pesetas brutas mensuales para el personal de Redacción y 12.000.- pesetas brutas mensuales para las secretarías de Redacción. Para 1.998 la cantidad a abonar por este concepto será de 41.800.- pesetas brutas mensuales para el personal de Redacción y 23.000.pesetas brutas mensuales para las secretarías de Redacción. En todos los supuestos se exceptúa el mes de vacaciones.

Estas cantidades van referidas al trabajo de veinticuatro fines de semana anuales.

Quedan excluidos del abono de estas cantidades y por este concepto el personal que no realice su labor en fin de semana, así como los trabajadores de la Redacción con categoría de Redactor Jefe o superior.

La Comisión Paritaria estudiará aquellas situaciones de carácter excepcional que puedan incrementar el número de fines de semana trabajados (elecciones, etc.)

Art. 26. Devengos extrasalariales.

1.- Vales de Comida: La Empresa distribuirá a los trabajadores, hasta la categoría de Jefe de Sección incluidos, o a la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, 22 vales de comida mensuales, excepto el mes de vacaciones, por valor aproximado de 900 pesetas cada uno.

Este beneficio afectará a aquellos trabajadores cuya prestación de servicios sea superior a los quince días mensuales.

Art. 27. Pagas extraordinarias.

Salvo pactos individuales las pagas extraordinarias en IMPRECAT serán:

- a) Paga de verano: será hecha efectiva en el mes Junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.
- b) Paga de Navidad: será hecha efectiva en el mes de Diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su percepción, es decir se devengará referida al período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente

en dicho período.

c) Paga Extra de febrero: será hecha efectiva en el mes de Febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

La cuantía de dichas pagas irá preferida al Salario Base, Complemento Empresa, Libre Disposición y Dedicación Exclusiva.

Art. 28. Revisión Salarial.

1.- Para 1.997 el incremento retributivo será del 3%.

2.- Para el año 1.998 el incremento retributivo será el correspondiente a la previsión del I.P.C. del Gobierno.

En el supuesto de que el I.P.C. finalmente resultante de 1.998 superase en un 0,25% las previsiones establecidas por el Gobierno se aplicaría automáticamente la cláusula de revisión.

En el caso de que los beneficios económicos de la Empresa, Antes de Impuestos, fuesen en 1.998 superiores a 25 Millones de pesetas, la Empresa abonará una gratificación extraordinaria de una sola vez y no consolidable consistente en un 1% sobre las retribuciones ordinarias anuales que perciban los trabajadores.

Dicho importe será hecho efectivo, en su caso, transcurridos quince días desde la fecha de aprobación de la Cuentas Anuales por parte de la Junta General de Accionistas.

En el supuesto de aplicarse la cláusula de revisión, el 1% anteriormente citado se vería reducido en el mismo porcentaje aplicado en la revisión.

CAPITULO VII.- PRESTACIONES SOCIALES

Art. 29. Seguridad y salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los términos y con las competencias establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 30. Complemento por Incapacidad Temporal

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes.

Art. 31. Anticipos y préstamos

Todo el personal de IMPRECAT tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

Art. 32. Revisión médica

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de IMPRECAT. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio.

CAPITULO IX.-REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Art. 33. Definición

Los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses y serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Art. 34. Competencias

Los Delegados de Personal de IMPRECAT tendrán las competencias que la legislación vigente les atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido tendrá plena vigencia la Ley 2/1991, de 7 de Enero, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 35. Capacidad y sigilo profesional

1. Los Delegados de Personal tendrán capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias

2. Los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1,2,3 y 4 del apartado 1 del artículo 64, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de perder su condición de Delegados de Personal. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 36. Garantías

Los Delegados de Personal tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. Asamblea de los trabajadores

Los trabajadores de IMPRECAT tienen derecho a reunirse en Asamblea, que 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 serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Art. 38. Convocatoria

La convocatoria con expresión del orden del día, se comunicará por escrito a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

Art. 39. Lugar de reunión

El lugar de reunión será el Centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción.

Art. 40. Régimen de votación

Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afectan al conjunto de los trabajadores, se requerirá, para la validez de aquellos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores presentes en la Asamblea.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41.- Normas generales.

En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula y del legalmente establecido por las normas laborales de aplicación, los empleados de IMPRECAT podrán ser premiados o sancionados por razón de sus méritos especiales o incumplimientos, respectivamente, en el desarrollo de sus relaciones laborales.

Art. 42.- Premios.

El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida será facultad discrecional de la Dirección de la empresa tanto en cuanto a su concesión o no como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios.

En general, se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares.

Art. 43.- Faltas.

Se considerarán faltas todos aquellos incumplimientos de las obligaciones propias del puesto de trabajo, de las específicamente previstas en el contrato individual o en este convenio colectivo, de las que sean conformes a la buena fe, el uso y la ley aun sin estar específicamente contempladas en la ley, el convenio o el contrato y, muy particularmente, para el personal de redacción, las que se refieren a la profesión periodística, el derecho de información, la libertad de expresión y los usos del sector.

Art. 44.

Podrán ser considerados autores de la falta los empleados de IMPRECAT no sólo cuando cometan la misma directa, exclusiva o personalmente, sino también cuando se valgan de que la cometan familiares que convivan con ellos, otros compañeros de trabajo o personas que actúen en connivencia con los mismos.

Art. 45.

Podrán considerarse sujetos pasivos de las faltas los titulares jurídicos de la empresa, sus directivos, los superiores jerárquicos y compañeros de los empleados, así como los familiares y terceros que, por su relación con los anteriores, permitan presumir la intención de perjuicio u ofensa a los directivos o compañeros del autor encubierto.

Art. 46.

Las faltas serán calificadas como leves, graves o muy graves, en función de su alcance y consecuencias, la alteración del servicio que produzcan, la intencionalidad o malicia que quepa apreciar en su autor, el quebranto de la disciplina que conlleven, el mal ejemplo que supongan a otros empleados, el desprestigio que acarreen a la empresa o a cualquiera de sus publicaciones y el perjuicio económico que implique, tanto por los daños que causen como por los devengos salariales no compensados que originen.

Art. 47.- Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves:

- Faltar parte de la jornada de trabajo en treinta días naturales sin el oportuno permiso o causa que lo justifique y por tiempo que exceda de la falta de puntualidad.

No se considera falta de puntualidad si es debida al funcionamiento irregular constatado del transporte público.

- Tres faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

A tales efectos se considera falta de puntualidad:

* El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos.

* La salida antes de la hora marcada.

* Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos.

- La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas. Si como consecuencia de esta actitud, se dificultare o impidiere al resto de los trabajadores el desempeño de sus funciones o se causaren perjuicios a la empresa, será considerada falta grave o muy grave, según los casos.

- La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la empresa.

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de diez días hábiles desde que se hubiesen producido.

- No comunicar las alteraciones familiares que afecten a la Seguridad Social en el plazo de cinco días hábiles desde que se produjeron.

- No aportar la baja, el alta médica o los correspondientes partes de confirmación en el plazo de tres días hábiles contando el día del hecho causante, salvo casos de fuerza mayor.

- La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que con ello no se produzca perjuicio para la empresa o para el servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo.

- La falta de aseo o limpieza personal, en los locales de la empresa de carácter incidental o que supongan

un simple descuido, siempre y cuando no comporten riesgos personales o materiales.

- La falta de respeto o simple incorrección con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.

Art. 48.- Faltas graves.

1. Se considerarán faltas graves:

- Faltar dos jornadas completas en el plazo de treinta días naturales.

- De cuatro a seis faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

- La imprudencia en acto de trabajo; si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.

- La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta de algún modo en el servicio.

- Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propios o ajenos.

- Introducir o facilitar el acceso en la empresa a personas no autorizadas.

- Incumplir las normas de Seguridad e Higiene del que deriven daños personales o materiales de escasa entidad.

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o el resto de trabajadores sera considerada falta muy grave.

- Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la empresa.

- La disminución voluntaria no justificada en el rendimiento normal o pactado que perturbe sensiblemente el servicio.

- La falta notoria o reiterada de respeto o consideración con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.

- Hacer ofensas verbales de tipo sexual a cualquier trabajador de la empresa.

2. Se consideraran asimismo faltas graves:

a) La reiteración de faltas leves.

b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que no deba considerarse falta muy grave en virtud de los criterios contemplados en el artículo siguiente para las faltas muy graves.

Art. 49.- Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

- Faltar más de seis jornadas completas aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de dos meses.
- Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de dos meses.
- La embriaguez o toxicomanía habitual.
- Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferirla las gratificaciones obtenidas.
- Utilizar, difundir o retener sin autorización de los superiores datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la empresa.
- Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales de carácter grave.
- Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.
- Simular o agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente. Revestirá especial gravedad si el trabajador en situación de baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena
- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.
- Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Las ofensas físicas de tipo sexual, especialmente cuando se ejerzan desde posiciones de superioridad jerárquica. Esta falta, una vez demostrada, llevará aparejada el despido.

2.- Se considerarán asimismo faltas muy graves:

- a) La reiteración de faltas graves.

b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los Estados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar.

c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquéllas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector; o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de la empresa.

d) En particular, para los puestos de redacción y de especial responsabilidad, se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán muy graves, salvo que concurriesen circunstancias excepcionales eximentes, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.

e) Igualmente en atención a la particular actividad de la empresa se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o connivencia con las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con El Mundo en cualquiera de las localidades donde éste se distribuye.

f) Las que vulneren o limiten el ejercicio de derechos constitucionales.

Art. 50.- Reiteración.

A los efectos previstos en los artículos anteriores, se considerará que existe reiteración de falta leve o grave cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la empresa las haya sancionado o, conmutando la sanción, se las haya imputado al empleado advirtiéndole que la repetición de la misma conducta se consideraría reiteración a estos efectos.

En tales casos de imputación sin sanción, podrá el empleado impugnar la decisión empresarial, si así lo permitiesen las disposiciones legales de aplicación, en los mismos términos que si se hubiese impuesto la correspondiente sanción.

No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a un año.

Art. 51.- Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.

1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad éstas se considerarán injustificadas cuando:

- No sean notificadas con anterioridad salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.

- No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor.

- Se aporte volante médico en el cual no se indique expresamente que no se ha podido asistir al trabajo.

2. El abuso de autoridad cometido por quienes desempeñen puestos de mando será considerada falta grave, o muy grave, según los casos.

Art. 52.- Sanciones.

La Dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1 . Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- Inhabilitación definitiva para pasar a categoría o grado superior.
- Despido.

Art. 53.- Sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo.

En el caso de imposición de una sanción de empleo y sueldo, al notificar la misma podrá concretarse ya el período en que deberá tener lugar tal suspensión o advertirse de su cumplimiento para una vez que recaiga Sentencia judicial o no sea posible la impugnación de la sanción, o dejarlo pendiente de concreción para el momento en que lo permitan las necesidades del servicio; en este segundo caso, y de no haber impugnación por parte del empleado, deberá fijarse el momento de cumplimiento efectivo de la sanción dentro del plazo de un año.

Art. 54.- Procedimiento.

En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la empresa podrá decidir la incoación de expediente contradictorio con anterioridad a la imposición en firme de una sanción en aquellos casos en que considere necesaria o conveniente la información o aclaración que tal expediente pudiera llevar consigo. Lo anterior no implica que pueda exigírsele a la empresa la incoación de expediente por tales motivos.

En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación

interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, salvo que mediase oposición escrita del trabajador afectado a que se le instruyese tal expediente. Si el mismo se llevase a efecto podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán, si la empresa lo considerase oportuno, las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días.

Art. 55.- Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

1. Notificación del pliego de cargos al trabajador afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas. Los representantes de los trabajadores serán consultados sobre la idoneidad de los nombramientos.

En dicha notificación se le señalará al trabajador el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco.

El pliego de cargos de la empresa deberá describir las conductas que se consideran constitutivas de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa del trabajador, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a la protagonización de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la empresa, aun sin una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones.

2. Pliego de descargos. En el plazo concedido al trabajador, o antes si así lo prefiriese éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquéllas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas.

En este momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

3. Práctica de prueba. En el plazo máximo de quince días se practicarán aquellas pruebas que la empresa considere necesarias o convenientes o que el trabajador haya propuesto, con los límites antes expresados.

En el caso de declaración de testigos, se levantará Acta resumida de su declaración por el secretario del expediente.

Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica "para hacer constar que con esta fecha ...", la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa.

Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, videos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario.

Sólo a solicitud del trabajador expedientado podrá el instructor tomarle declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el Acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones.

4. Propuesta del instructor. Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la Dirección de la empresa propuesta de sanción en la que explicitará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral así como el tipo de falta cometida y su gravedad.

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse junto con la propuesta. En este momento el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

5. Imposición de la sanción. A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la Dirección de la empresa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

En esta notificación podrá la empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma.

Art. 56.- Prescripción.

Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán para las faltas leves de un mes y para las faltas graves y muy graves de dos meses.

En el caso de las faltas continuadas, los plazos de prescripción no comenzarán a Computarse hasta que no cese la comisión de la conducta, y salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, por mediar ocultación de la falta por su autor, ésta no hubiese llegado a conocimiento de la empresa, el plazo de prescripción no se iniciará hasta que se produjese tal conocimiento tanto respecto a los hechos como respecto a su alcance y gravedad, entendiéndose que la ocultación no sólo prolonga la comisión de la falta sino que impide el inicio de los cómputos prescriptivos.

Art. 57.- Compatibilidad.

La responsabilidad por faltas laborales, y la imposición de las correspondientes sanciones, será compatible con la que corresponda en el orden civil, penal o administrativo, no pudiéndose entender en ningún caso que la exigencia de alguna de ellas excluye las restantes ni implica renuncia a su exigibilidad.

Tampoco será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

La absolución o resolución favorable al empleado en los órdenes civil, penal o administrativo no comportará por sí misma la exención de responsabilidad laboral.

Art. 58. Derecho Supletorio

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.