

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ d'11 d'octubre de 2011, de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Editorial Prensa Valenciana, SA (codi: 80000172011992). [2011/11608]

Vist el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Editorial Prensa Valenciana, SA, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada per un representant de l'empresa, i de part dels treballadors, per membres del Comitè d'Empresa, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 11 d'octubre de 2011.— El cap de l'Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU
EDITORIAL PRENSA VALENCIANA, SA, 2009/2010/2011

CAPÍTOL I *Àmbit i vigència*

Article 1. Àmbit territorial

Les normes que conté el present conveni col·lectiu seran aplicables a tots els centres de treball d'Editorial Prensa Valenciana, SA, en territori de la Comunitat Valenciana, constituïts i que puguen constituir-se en el futur durant el temps en què tinga vigència.

Article 2. Àmbit personal

El present conveni col·lectiu afectarà tot el personal que presta servei en l'empresa per mitjà d'un contracte laboral i tot aquell que hi ingresse amb caràcter fix o temporal, siga quina siga la seua tasca.

En queden expressament exclosos:

- a) Qui exercisca funcions d'alt consell, alta direcció i alt govern.
- b) Professionals liberals vinculats per contractes civils de prestació de serveis.
- c) Assessors.
- d) Els corresponents i els col·laboradors que tinguen formalitzat un contracte civil amb l'empresa en el qual s'excloua la relació laboral.
- e) Els col·laboradors i els qui no mantinguen una relació continuada amb l'empresa.
- f) Els agents comercials o els publicitaris que treballen per a Editorial Prensa Valenciana, SA, amb llibertat de representar unes altres empreses dedicades a igual o a diferent activitat.
- g) Els columnistes o els col·laboradors continus que reben un pagament per prestació de serveis, encara que la col·laboració siga periòdica i habitual.
- h) El personal autònom o que pertany a empreses concessionàries de serveis, com ara el de distribució o el de contracte de prestació de servei amb Editorial Prensa Valenciana, SA.

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2011, del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa Editorial Prensa Valenciana, SA (Código: 80000172011992). [2011/11608]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Valenciana, SA, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por un representante de la empresa, y de parte de los trabajadores, por miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 11 de octubre de 2011.— El jefe del Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO
EDITORIAL PRENSA VALENCIANA, SA, 2009/2010/2011

CAPÍTULO I *Ámbito y vigencia*

Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Editorial Prensa Valenciana, SA, en territorio de la Comunidad Valenciana, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que presta su servicio en la empresa mediante contrato laboral y a todo aquél que ingrese con carácter fijo o temporal, cualquiera que fuese su cometido.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.
- e) Los colaboradores y los que no mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajan para Editorial Prensa Valenciana, SA, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
- h) El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios, como el de distribución o contrato de prestación de servicio con la Editorial Prensa Valenciana, SA.

i) En general, aquells a què es referix l'article 1.3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3. Àmbit funcional

Les normes d'este conveni afectaran totes les activitats de l'empresa Editorial Prensa Valenciana, SA, que tinguen relació amb l'elaboració, edició i impressió del diari *Levante-EMV*.

Article 4. Àmbit temporal

Este conveni començarà a regir a partir del dia 1 de gener de 2009, siga quina siga la data de la publicació en el *Butlletí Oficial de la Província*, i acabarà de vigir el 31 de desembre de 2011.

Article 5. Pròrroga

Quan es complisca la data del venciment del conveni, i si no hi ha denúncia expressa d'alguna de les parts amb, almenys, tres mesos d'antelació, este conveni es considerarà prorrogat per al 2012, i en eixe any es pagarà un plus de conveni, la quantia del qual serà el 100% de l'IPC d'eixe any sobre tots els conceptes salarials i extrasalarials que es percebien l'any 2011. Els esmentats conceptes salarials i extrasalarials, en conseqüència, queden invariables.

I per als anys posteriors, caldrà ajustar-se al que disposa l'apartat 2 de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6. Denúncia del conveni

En cas de no mediar denúncia de cap de les parts amb l'antelació mínima referida en el punt anterior, el conveni es considerarà prorrogat en els seus propis termes d'any en any. Si les deliberacions es prolongaren per un termini que excedira de la vigència del conveni, s'entendrà prorrogat provisionalment fins a finalitzar la negociació del conveni següent, sense perjudi que el nou conveni tinga obligatòriament efectes retroactius si les negociacions mencionades sobrepassaren els terminis previstos.

Article 7. Revisió

Per a este conveni no hi ha clàusula de revisió.

CAPÍTOL 2
Interpretació del conveni

Article 8 Comissió de seguiment

Es crea una comissió de seguiment encarregada de la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del compliment de les normes contingudes en el present conveni col·lectiu.

Esta comissió estarà formada per dos representants designats per la direcció de l'empresa i per dos representants triats pel Comitè d'Empresa. Cada representant tindrà un sol vot, i els acords s'adoptaran per majoria dels assistents.

CAPÍTOL 3
Organització del treball

Article 9. Principi general (organització del treball)

L'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions són facultats de la direcció de l'empresa, la qual s'obliga a portar-la a terme de forma que s'obtinguen així les finalitats proposades amb la col·laboració del personal.

El Comitè d'Empresa tindrà atribuïdes funcions d'assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i la racionalització. Tot canvi o modificació que l'empresa pretenga incloure haurà de ser comunicat al Comitè d'Empresa amb quinze dies d'antelació, perquè este emeta l'informe corresponent en els casos d'implantació o de revisió de sistemes d'organització i control de treball, tot això sense perjudi de les normes legals que s'apliquen.

Article 10. Activitat

Al personal adscrit al present conveni li correspon en la seua jornada diària laboral de sis hores, la confecció del material assignat amb destinació al diari *Levante-EMV*.

i) En general, aquellos a que se refiere el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional

Las normas de este convenio afectarán a todas aquellas actividades de la empresa Editorial Prensa Valenciana, SA, que tengan relación con la elaboración, edición e impresión del diario *Levante-EMV*.

Artículo 4. Ámbito temporal

Este convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, siendo su terminación el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Prórroga

Al cumplir la fecha de su vencimiento, en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación, este convenio se considerará prorrogado para el 2012, abonándose dicho año un «plus convenio», cuya cuantía será el 100% del IPC de ese año sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales que se venían percibiendo en el año 2011. Dichos conceptos salariales y extrasalariales, en consecuencia, quedarían invariables.

Y para años sucesivos se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Denuncia del convenio

En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el punto anterior, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por el 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 sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 7. Revisión

Para este convenio no existe cláusula de revisión.

CAPÍTULO 2
Interpretación del convenio

Artículo 8 Comisión de seguimiento

Se crea una comisión de seguimiento encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente convenio colectivo.

Esta comisión será formada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y por dos representantes elegidos por el comité de empresa. Cada representante tendrá un solo voto y los acuerdos se adoptarán por mayoría de los asistentes.

CAPÍTULO 3
Organización del trabajo

Artículo 9. Principio general (organización trabajo)

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad de la dirección de la empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtenga las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

El comité de empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización. Todo cambio o modificación que por parte de la empresa se pretenda incluir, deberá comunicarse al comité de empresa con 15 días de antelación, para que éste emita su informe correspondiente en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Artículo 10. Actividad

Al personal adscrito al presente convenio le corresponde en su jornada diaria laboral de 6 horas, la confección del material asignado con destino al diario *Levante-EMV*.

L'edició d'unes altres publicacions podrà ser pactada per grups de treballadors i l'empresa, de comú acord i amb intervenció del Comitè d'Empresa.

Article 11. Treballs de diferent categoria

El treballador que realitze funcions de categoria superior a les que corresponen a la categoria professional que té reconeguda, per un període superior als sis mesos durant un any o huit durant dos anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del Comitè d'Empresa, pot reclamar davant de la jurisdicció competent.

Quan s'exercisquen funcions de categoria superior, però no proceda legalment o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitze.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessitara destinar a un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, li mantindrà la retribució i la resta de drets derivats de la seua categoria professional i ho comunicarà als representants dels treballadors.

CAPÍTOL 4
Jornada i horari

Article 12. Jornada de treball

Al personal adscrit al present conveni li correspon una jornada laboral de trenta-sis hores setmanals, de dilluns a diumenge, segons les necessitats de l'empresa.

El personal amb jornada continuada tindrà dret a un descans de vint minuts.

Al treballador que no faça ús de l'esmentat descans no se li computarà com a jornada extraordinària ni se li descomptarà.

Article 13 Horari de treball

Es manté per al present conveni col·lectiu que la direcció de l'empresa, quan hi haja provades raons tècniques, organitzatives o productives, amb un informe previ preceptiu del Comitè d'Empresa i amb l'aprovació de l'autoritat laboral, podrà avançar o retardar el començament dels horaris establits en dos hores com a màxim i per una sola vegada durant la vigència d'este conveni per a cada secció i/o torn.

Article 14. Canvi de torn de treball

Abans de convocar-se qualsevol plaça, es consultarà el personal de la mateixa categoria i especialitat per si desitjara canviar de torn. En cas que hi haguera diverses peticions, es donarà preferència al més antic de la categoria, sempre que ho permeta l'organització del treball. En el cas del personal que estiga en el torn de nit i passe, a petició pròpia, al torn de dia, amb motiu de l'organització del treball o d'una plaça vacant o de nova creació, l'interessat deixarà de percebre el plus de nocturnitat. Si el trasllat fóra a requeriment de l'empresa, esta proposarà al personal de la mateixa categoria i especialitat canviar de torn, i donarà preferència al més antic en la categoria. En este supòsit, si tinguera el plus de nocturnitat i la plaça fóra de dia, se li mantindria el plus de nocturnitat.

Article 15. Jornades en dissabte i/o diumenge

Els treballadors de la secció de Redacció amb contracte a temps complet que acorden de forma contractual o voluntàriament, i de forma no continuada, prestar servici el dissabte, percebran la quantitat de 76,14 € per dissabte treballat. I els treballadors que presten el servici el diumenge percebran la quantitat de 172,50 € per traslladar el dia de descans a un altre dia de la setmana, que es fixarà d'acord amb l'organització del treball.

La resta de treballadors amb contracte a temps complet que acorden de forma contractual o voluntàriament prestar servici el diumenge de forma no continuada, percebran la quantitat de 173,12 € per traslladar el dia de descans a un altre dia de la setmana, que es fixarà d'acord amb l'organització del treball.

La edición de otras publicaciones podrá ser pactada por grupos de trabajadores y la empresa, de común acuerdo y con intervención del comité de empresa.

Artículo 11. Trabajos de diferente categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a los 6 meses durante un año u 8 durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuanto se desempeñe 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.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 4
Jornada y horario

Artículo 12. Jornada de trabajo

Al personal adscrito al presente convenio le corresponde una jornada laboral de 36 horas semanales, de lunes a domingo, según las necesidades de la empresa.

El personal con jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 20 minutos.

Al trabajador que no haga uso de dicho descanso no se le computara como jornada extraordinaria ni se le descontara.

Artículo 13 Horario de trabajo

Se mantiene para el presente convenio colectivo que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe preceptivo del comité de empresa y con la aprobación de la autoridad laboral, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en dos horas como máximo y por una sola vez durante la vigencia de este convenio para cada sección y/o turno, previo informe del comité de empresa.

Artículo 14. Cambio de turno de trabajo

Antes de convocarse cualquier plaza, se consultarà al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones se dará preferencia al más antiguo de la categoría, siempre que lo permita la organización del trabajo. En el caso del personal que estando en el turno de noche pase, a petición propia, al turno de día, con motivo de la organización del trabajo o plaza vacante, o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad. Si el traslado fuera a requerimiento de la empresa, ésta propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en la categoría. En este supuesto, si tuviera el plus de nocturnidad y la plaza fuera de día, se la mantendrá el plus de nocturnidad.

Artículo 15. Jornadas en sábado y/o domingo

Los trabajadores de la sección de redacción con contrato a tiempo completo, que acuerden de forma contractual o voluntariamente, y de forma no continuada, el prestar servicio el sábado, percibirán la cantidad de 76,14 € por sábado trabajado. Y los trabajadores que presten el servicio el domingo percibirán la cantidad de 172,50 €, por trasladar el día de descanso, a otro día de la semana, que se fijará de acuerdo con la organización del trabajo.

El resto de trabajadores con contrato a tiempo completo, que acuerden de forma contractual o voluntariamente, el prestar servicio el domingo, de forma no continuada, percibirán la cantidad de 173,12 €, por trasladar el día de descanso a otro día de la semana, que se fijará de acuerdo con la organización del trabajo.

Article 15 bis. Jornades en dissabte i diumenge o en dissabte

Els treballadors de la secció de Redacció amb contracte a temps complet que acorden de forma contractual o voluntàriament, i de forma contínua, prestar servei el dissabte i el diumenge, tindran una jornada setmanal de quatre dies, inclosos el dissabte i el diumenge, que es fixaran segons l'organització del treball.

Així mateix, els treballadors de la secció de Redacció amb contracte a temps complet que, de forma contractual o voluntàriament, i de forma contínua, presten servei en dissabte, tindran una jornada setmanal de cinc dies, inclòs el dissabte, que es fixarà segons l'organització del treball.

Article 16. Hores extraordinàries

Les hores treballades que excedisquen de la jornada laboral ordinària, sense perjudici del que disposen els articles 18 i 19, referits a la dedicació especial, tindran el caràcter d'hores extraordinàries.

Es procurarà que les hores extraordinàries que hagen de realitzar siguen distribuïdes per un torn rotatori entre les persones que voluntàriament vulguen realitzar-les. Si açò no fóra possible, es designaran les que hagen d'efectuar els treballs corresponents, seguint un criteri objectiu basat estrictament en les necessitats organitzatives i/o productives que sorgisquen, i s'establiran també torns rotatoris. Mensualment es donarà compte al Comitè d'Empresa de les hores realitzades per cada treballador.

Article 17. Nocturnitat

Es manté el plus de nocturnitat del 25%, tal com estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article 18. Règim de redacció

18.1. Per la singularitat del treball de redacció, s'assignarà a este personal una tasca, entenent per açò el treball o el conjunt de treballs que pugua realitzar normalment un redactor per la jornada que li assenyalen el present conveni, i podrà així simultaniejar tots els treballs propis de la seua competència professional. Una vegada finalitzada la tasca, està complida la jornada. L'establiment de tasques, seccions, torn, suplències, horaris bàsics i, en general, l'organització pràctica del treball en la redacció seran competència exclusiva del director, en coordinació amb les necessitats exigides per l'organització de l'empresa.

18.2. Treballs per a uns altres mitjans

Els treballs informatius que es realitzen per al periòdic *Levante-EMV* i que siguen enviats a un altre periòdic del grup, tindran una compensació econòmica anual de 4.427,12 €, que serà distribuïda pel Comitè d'Empresa entre els redactors del periòdic. En el cas que un altre periòdic del grup sol·licite a *Levante-EMV* un treball informatiu concret, el periòdic que el sol·licite pagarà directament al redactor que l'haja realitzat; si és de fora del grup i es facturara per part de *Levante-EMV*, este en pagarà el 50% al treballador.

Article 19. Dedicació especial

Per les peculiaritats del treball en premsa, l'empresa i el seu personal podran negociar individualment l'augment de la jornada laboral i la disponibilitat a qualsevol hora del dia per a cobrir necessitats productives i informatives, respectant en tot cas el que disposen els articles 34 i 35 de l'Estatut dels Treballadors.

Estes condicions hauran de pactar-se per un temps determinat, com a màxim per un any, renovable si és coincident la voluntat de les parts, i es concretaran en el corresponent contracte firmat per ambdós. Al tractar-se d'un pacte voluntari, les condicions del contracte entraran en vigor en la data de la firma, i podrà ser rescindit abans del terme pactat per simple preavis de qualsevol de les parts amb l'antelació d'un mes.

Per dedicació especial es pagarà un mínim de 3.432,76 € bruts anuals.

CAPÍTOL 5

Vacacions, permisos llicències i excedències

Article 20. Vacacions

1. Tot el personal subjecte a este conveni disfrutará d'unhas vacances anuals retribuïdes de trenta-un dies naturals ininterromputs.

Artículo 15 bis. Jornadas en sábado y domingo ó sábado

Los trabajadores de la sección de redacción con contrato a tiempo completo, que acuerden de forma contractual o voluntariamente y de forma continua, el prestar servicio el sábado y domingo, tendrán una jornada semanal de cuatro días, incluido el sábado y domingo, que se fijaran según la organización del trabajo.

Asimismo, aquellos trabajadores de la sección de Redacción con contrato a tiempo completo, que de forma contractual o voluntariamente y de forma continua, presten servicio en sábado, tendrán una jornada semanal de cinco días, incluido el sábado, que se fijará según la organización del trabajo.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Las horas trabajadas que excedan de la jornada laboral ordinaria sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 y 19, dedicación especial, tendrá el carácter de horas extraordinarias.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubieran de realizar sean distribuidas por un turno rotatorio entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designaría a aquellas que tengan que efectuar los trabajos correspondientes, siguiendo un criterio objetivo basado estrictamente en las necesidades organizativas y/o productivas que surjan, estableciéndose también turnos rotatorios. Mensualmente se dará cuenta de las horas realizadas por cada trabajador al comité de empresa.

Artículo 17. Nocturnidad

Se mantiene el plus de nocturnidad del 25% tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Régimen redacción

18.1. Por la singularidad del trabajo de redacción, se asignará a este personal tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor por la jornada que le señala el presente convenio, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez finalizada la tarea, ésta cumplida la jornada. El establecimiento de tareas, secciones, turno, suplencias, horarios base y, en general, la organización pràctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

18.2. Trabajos para otros medios

Los trabajos informativos que se realicen para el periódico *Levante-EMV* y que sean enviados a otro periódico del grupo, tendrán una compensación económica anual de 4.427,12€ que será distribuida por el comité de empresa entre los redactores del periódico. En el caso de que otro periódico del grupo solicite a *Levante-EMV* un trabajo informativo concreto se lo abonará directamente al redactor que lo haya realizado el periódico que lo solicite. Y si es de fuera del grupo y se facturara por parte de *Levante-EMV*, éste abonará el 50% al trabajador.

Artículo 19. Dedicación especial

Por las peculiaridades del trabajo en prensa, la empresa y su personal, podrán negociar individualmente el aumento de la jornada laboral y la disponibilidad a cualquier hora del día para cubrir necesidades productivas e informativas, respetando en todo caso lo dispuesto en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas condiciones deberán pactarse por tiempo determinado, como máximo por un año, renovable si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretarán en el correspondiente contrato firmado por ambas. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de su firma, pudiendo ser rescindido antes del término pactado por simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes.

Por dedicación especial se abonará un mínimo de 3.432,76 € brutos anuales.

CAPÍTULO 5

Vacaciones, permisos licencias y excedencias

Artículo 20. Vacaciones

1. Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales ininterrompidos.

El primer any natural de col·locació només donarà dret al treballador a disfrutar de vacances proporcionalment al temps de prestació de servicis durant aquell.

2. L'empresa està facultada per a fixar els torns de vacances de cada any, preferentment durant el període de juny a setembre, ambdós inclosos, i les atorgarà d'acord amb les necessitats del servici tot procurant complaure el personal quant a l'època en què les gaudirà. Els treballadors que les disfruten fora de l'esmentat període per necessitats de l'empresa tindran dret a una borsa de vacances de 262,45 € o de deu dies més de vacances.

3. Les vacances anuals no poden compensar-se en metàl·lic, en tot o en part.

4. Durant el primer trimestre de cada any, els caps de cada secció confeccionaran, conjuntament amb els treballadors afectats, el calendari de vacances i el presentarà al cap de personal. Els calendaris de vacances s'aprovaran i seran definitius quan siguen aprovats per mutu acord entre el Comitè d'Empresa i el cap de personal.

5. Quan els dos cònjuges treballen en l'empresa, tindran preferència per a disfrutar les vacances simultàniament.

6. La incapacitat laboral transitòria sobrevinguda durant el gaudi de les vacances, sempre que estiga justificada pel corresponent comunicat de baixa, n'interromp el gaudi. Els dies d'interrupció podran ser presos a continuació o en unes altres dates que permeten les necessitats del servici, sempre de comú acord amb l'empresa.

7. La incapacitat laboral transitòria en el transcurs de l'any no donarà lloc a descomptes en el període de vacances.

8. Quan hi haja un règim de torns de vacances, els treballadors amb fills en edat escolar tindran preferència que estes coincidisquen amb els períodes oficials de vacances escolars.

Article 21. Permisos

El treballador podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, després de l'avis i de la justificació pertinents, per alguns dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parella de fet inscrita legalment.

b) Tres dies naturals en els casos de naixement de fill.

c) Dos dies naturals per defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat. Quan per este motiu el treballador necessite fer un desplaçament fora de la província on radique el seu centre de treball, el termini serà de cinc dies naturals.

d) Dos dies naturals per accident o per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat. Quan per este motiu el treballador necessite fer un desplaçament fora de la província on radique el seu centre de treball, el termini serà de cinc dies naturals.

e) Dos dies naturals per trasllat del domicili habitual.

f) Un dia natural per matrimoni de pares, fills o germans, que haurà de coincidir amb la data de celebració d'aquell.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a la duració de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors; en el cas que el treballador, per compliment del deure o de l'exercici del càrrec, perceba alguna remuneració, se'n descomptarà l'import del salari a què tinguera dret en l'empresa.

h) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

i) L'empresa concedirà el permís necessari perquè qualsevol treballador (si coincidix amb el seu torn de treball) puga absentar-se del seu lloc i assistir a la consulta del seu metge particular, ginecòleg, odontòleg, etc. Perquè l'esmentat permís siga retribuït, el treballador haurà de presentar el corresponent justificant al cap de personal.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

2. La empresa queda facultada para fijar los turnos de vacaciones, preferentemente durante el período de junio a septiembre, ambos inclusive, de cada año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute. Los trabajadores que las disfruten fuera de dicho período, por necesidades de la empresa, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 262,45 € o 10 días más de vacaciones.

3. No podrá compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

4. Durante el primer trimestre de cada año, los jefes de cada sección confeccionarán, conjuntamente con los trabajadores afectados, el calendario de vacaciones, el cual se presentará al jefe de personal. Los calendarios de vacaciones se aprobarán y serán definitivos cuando sean aprobados por mutuo acuerdo entre el comité de empresa y el jefe de personal.

5. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente.

6. La incapacidad laboral transitoria sobrevenido durante el disfrute de las vacaciones, siempre que esté justificada por el correspondiente parte de baja, interrumpe el disfrute de las mismas. Los días de interrupción podrán ser tomados a continuación o en otras fechas que permitan las necesidades del servicio, siempre de común acuerdo con la empresa.

7. La incapacidad laboral transitoria en el transcurso del año no dará lugar a descuentos en el período de vacaciones.

8. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que estas coincidan con los períodos oficiales de vacaciones escolares.

Artículo 21. Permisos

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscritas legalmente.

b) 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

c) 2 días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el plazo será de 5 días naturales.

d) 2 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el plazo será de 5 días naturales.

e) 2 días naturales, por traslado del domicilio habitual.

f) 1 día natural, por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba alguna remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) La empresa concederá el permiso necesario (si coincidiera su turno de trabajo) para que cualquier trabajador pueda ausentarse de su puesto y asistir a la consulta de su médico particular, ginecólogo, odontólogo, etc. Para que dicho permiso sea retribuido, el trabajador tendrá que presentar el correspondiente justificante al jefe de personal.

j) Quatre dies per a tràmits de divorci.

k) L'empresa, d'acord amb les necessitats del treball, podrà concedir als treballadors que ho sol·liciten un permís no retribuït d'un màxim d'una setmana de duració per a atendre assumptes propis.

l) Els permisos per a concórrer a exàmens es regixen pel que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors.

m) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, després d'avisar l'empresari i de justificar la necessitat de realitzar-los dins de la jornada de treball.

n) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-la en jornades completes.

En cas d'optar per l'acumulació de les hores de reducció en jornades completes, estes seran d'un total de catorze dies naturals, que es disfrutaran a continuació de la baixa per maternitat i en proporció als dies a què tinga dret a disfrutar el permís de lactància.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o pel pare en el cas que ambdós treballen.

o) Un dia de lliure disposició.

p) En els permisos no previstos, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 22. Excedències

1. L'excedència voluntària es regirà pel que preveu l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Se podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini no inferior a dos mesos ni superior a quatre mesos pels treballadors que tinguen, almenys, dos anys d'antiguitat en l'empresa. En este cas, a diferència de l'anterior, es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

No tindrà dret a disfrutar d'esta excedència el treballador que haja disfrutat de la llicència prevista en l'article 24 d'este conveni, fins pasats vint-i-quatre mesos des que va finalitzar la llicència sense sou.

La petició d'excedència haurà de formular-se amb quinze dies naturals d'antelació, almenys, i en el mateix termini abans de finalitzar aquella, la de reingrés. L'incompliment del termini establert per a la petició de reingrés generarà la pèrdua de tots els drets de l'excedent.

Article 23. Festius

Per les especials característiques del treball periodístic, els treballadors es comprometen a prestar també els seus servicis els catorze dies assenyalats per la legislació com a festes pagables. En compensació, els treballadors disfrutaran de díhuit dies laborables. Estos dies de lliurança podran acumular-se a les vacances anuals en tot o en part, de mutu acord i sempre que ho permeta l'organització del treball.

Article 24. Llicències

Els treballadors que tinguen una antiguitat en l'empresa d'un any, podran sol·licitar una llicència sense sou per un termini no superior a dos mesos. Estes llicències no podran tornar a sol·licitar-se fins a vint-i-quatre mesos després d'haver disfrutat la llicència anterior, i caldrà informar-ne el Comitè d'Empresa.

Les condicions per a la concessió són les següents:

a) Causa justificada i necessària, i que no puga ser substituït per les seues pròpies vacances.

b) Amb l'informe previ del Comitè d'Empresa.

c) Sempre segons el parer de la direcció de l'empresa en funció de l'organització del treball i quan no li cause perjudi.

Article 25. Suplències

Serán substituides las vacantes por incapacidad temporal que, previsiblemente, hagen de prolongarse más de quince días, y fins a un màxim de díhuit mesos (és a dir, mentre romanga d'alta en l'empresa) les excedències voluntàries o forçoses i les llicències sense retribució.

j) Cuatro días para trámites de divorcio.

k) La empresa atendiendo a las necesidades del trabajo, podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten un permiso no retribuido de un máximo de una semana de duración, para atender asuntos propios.

l) Los permisos para concurrir a exámenes estarán a lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

m) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

n) 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En caso de optar por la acumulación de las horas de reducción en jornadas completas, estas serían un total de 14 días naturales, que se disfrutarían a continuación de la baja por maternidad y en proporción a los días a que tuviera derecho a disfrutar el permiso de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

o) 1 día de libre disposición.

p) En los permisos no contemplados, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Excedencias

1. La excedencia voluntaria se regirá por lo previsto en el artículo 46 del E.T.

2. Se podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 2 meses ni superior a 4 meses por aquellos trabajadores que tengan al menos dos años de antigüedad en la empresa. En este supuesto, a diferencia de lo anterior, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No tendrá derecho a disfrutar de esta excedencia aquel trabajador que haya disfrutado de la licencia contemplada en el artículo 24 de este convenio, hasta pasados 24 meses de finalizar la licencia sin sueldo.

La petición de excedencia habrá de formularse con 15 días naturales de antelación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella, la de reingreso. El incumplimiento del plazo establecido para la petición de reingreso generará la pérdida de todos los derechos del excedente.

Artículo 23. Festivos

Por las especiales características del trabajo periodístico, los trabajadores se comprometen a prestar también sus servicios los 14 días señalados por la legislación como fiestas abonables. En compensación, los trabajadores disfrutarán de 18 días laborables. Esta libranza podrá acumularse a las vacaciones anuales en todo o en parte, de mutuo acuerdo y siempre que lo permita la organización del trabajo.

Artículo 24. Licencias

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán volver a solicitarse hasta 24 meses después de haber disfrutado la licencia anterior. Se informará de estas licencias al Comité de Empresa.

Y las condiciones para la concesión las siguientes:

a) Causa justificada y necesaria y que no pudiera ser sustituido por sus propias vacaciones.

b) Previo informe del comité de empresa.

c) Siempre a juicio de la dirección de la empresa en función de la organización del trabajo y que no cause perjuicio a la empresa.

Artículo 25. Suplencias

Serán substituidas las vacantes por IT que previsiblemente hubieran de prolongarse más de quince días, y hasta un máximo de 18 meses (es decir mientras permanezca de alta en la empresa), las excedencias voluntarias o forzosas y las licencias sin retribución.

Article 26. Dies en què el periòdic no s'edita

Tindran la consideració de festes pagables i no recuperables les corresponents als dies 24 de desembre, 31 de desembre i Dijous Sant. El gaudi del descans corresponent als dies esmentats es regirà per les normes següents:

1. El personal d'Administració i Servicis Auxiliars treballarà els dies esmentats com qualsevol altre dia laborable, i traslladarà eixe festiu als dies immediatament posterior: 25 de desembre, 1 de gener i Divendres Sant.

2. Per al personal de Redacció i de Tallers que hagen de quedar en servici voluntari de guàrdia durant eixos dies, es considerarà la guàrdia com a dia treballat i, per tant, serà compensat com un dia festiu.

Article 27. Lliurança dels dissabtes

A partir del gener de 2005, el personal de la secció de Redacció tindrà dret a descansar tots els dissabtes i diumenges de l'any, excepte el personal de la secció que, per contracte o voluntàriament, acorde treballar-los.

Els treballadors de Tallers disfrutaran d'un descans de dissabte cada quinze dies. Estos torns de dissabte no seran comptabilitzats com a lliurança de festius.

CAPÍTOL 6

Període de prova, ascensos, vacants i escalafons

Article 28. Ascens de categoria professional

En cas d'ascens de categoria professional, si el treballador percep un sou superior a l'indicat en la taula salarial per a la categoria que tinga abans de l'ascens, se li aplicarà, en lloc de l'augment establert en la taula salarial, el percentatge que aparega en la taula entre les dos categories al seu salari real, sempre que el salari que indica la taula salarial per a la nova categoria siga inferior a l'augment salarial que resulte d'aplicar-hi el percentatge indicat.

Article 29. Ascensos del personal d'Administració

A la categoria d'oficial de segona ascendiran automàticament els auxiliars administratius al complir els tres anys en la categoria d'auxiliar.

Article 30. Període de prova

Els treballadors de nou ingrés podran estar sotmesos a un període de prova que, en cap cas, podrà excedir de quatre mesos per als tècnics titulats, ni de dos mesos per als altres treballadors, excepte per als no qualificats, i en este cas la duració màxima serà de quinze dies laborables.

Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents a la seua categoria professional i al lloc de treball que exercisca, com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i el temps dels servicis prestats es computarà en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

La situació d'incapacitat laboral transitòria que afecte el treballador durant el període de prova interromp el còmput d'este, sempre que hi haja acord entre les parts.

Article 31. Vacants

L'empresa anunciarà les vacants que s'hagen de cobrir en els centres de treball en què es produïsquen i detallarà:

- El número i la categoria del lloc que cal cobrir.
- Les característiques del lloc.
- Els requisits.
- Les condicions de treball.
- La data d'examen, si n'hi ha.
- El termini per a sol·licitar la vacant.
- La data, el lloc i l'horari del curs de formació, si n'hi ha, i la data per a inscriure-s'hi.

Té preferència per a ocupar la vacant anunciada el personal de la plantilla de l'empresa i, dins d'este, el de la mateixa categoria que la del

Artículo 26. Días en que el periódico no se edita

Tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables las correspondientes a los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y jueves santo. El disfrute del descanso correspondiente a los días citados se regirá por las siguientes normas:

1. El personal de administración y servicios auxiliares trabajará dichos días como cualquier otro día laborable, trasladando ese festivo a los días inmediatamente posteriores, es decir 25, 1 y viernes santo.

2. Para el personal de redacción y talleres que hubieran de quedar en servicio voluntario de guardia durante esos días, se considerará dicha guardia como día trabajado y por tanto será compensado como un día festivo.

Artículo 27. Libranza sábados

A partir de enero de 2005, el personal de la sección redacción tendrá derecho a descansar todos los sábados y domingos del año, excepto el personal de dicha sección que por contrato o voluntariamente acuerde trabajar los sábados y/o domingos.

Los trabajadores de talleres, disfrutarán de un descanso de sábado cada 15 días. Estos turnos de sábado no serán contabilizados como libranza de festivos.

CAPÍTULO 6

Período de prueba, ascensos, vacantes y escalafones

Artículo 28. Ascenso categoría profesional

En el supuesto de ascenso de categoría profesional, si el trabajador viniera percibiendo un sueldo superior, al reflejado en la tabla salarial para la categoría que tuviera antes del ascenso, se le aplicará, en lugar del aumento establecido en la tabla salarial, el porcentaje que exista en la tabla entre las dos categorías a su salario real, siempre que el salario que señala la tabla salarial para la nueva categoría sea inferior al aumento salarial que resulte de aplicar el porcentaje señalado.

Artículo 29. Ascensos personal administración

A la categoría de oficial segunda ascenderán automáticamente los auxiliares administrativos al cumplir los tres años en la categoría de auxiliar.

Artículo 30. Período de prueba

Los trabajadores de nuevo ingreso podrán estar sometidos a un periodo de prueba que en ningún caso podrá excedir de 4 meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.

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 podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 31. Vacantes

La empresa anunciará las vacantes a cubrir en los centros de trabajo en que la vacante se produzca, detallando:

- Número y categoría del puesto a cubrir.
- Características del puesto.
- Requisitos.
- Condiciones de Trabajo.
- Fecha de examen, si lo hubiera.
- Plazo para solicitar la vacante.
- Fecha, lugar y horario del curso de formación, si lo hubiera, así como la fecha de inscripción en él.

Tiene preferencia para ocupar la vacante anunciada el personal de la plantilla de la empresa y, dentro de éste, el de la misma categoría que

lloc que cal cobrir, sempre que, segons el parer de l'empresa, reunisca els requisits exigits per a cobrir-lo. L'empresa designarà la persona que, mitjançant les proves o exàmens, considere més convenient.

Un representant del Comitè d'Empresa assistirà a la realització de les proves a què es referix este article, si n'hi ha, i participarà a l'hora de classificar-les. En tot cas, es designarà un tribunal compost per un representant de l'empresa, un representant del Comitè d'Empresa i un especialista en el lloc que calga cobrir designat per l'empresa i que hi pertanya.

L'empresa no discriminarà les sol·licituds de persones discapacitades que reunisquen les característiques del lloc que calga cobrir.

El que preveu este article no s'aplicarà a les vacants corresponents a llocs de les redaccions i als càrrecs de confiança en la resta de les seccions.

Article 32. Escalafons

En el mes de març de cada any es publicarà l'escalafó del personal, expressiu de les situacions al 31 de desembre anterior; simultàniament es donaran a conèixer les vacants, si n'hi ha.

CAPÍTOL 7 *Beneficis i servicis socials*

Article 33. Personal en circumstàncies especials

El treballador que, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 8 anys o algun discapacitat físic, psíquic o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'un octau, almenys, i un màxim de la mitat de la duració, amb la disminució proporcional del salari corresponent. Esta reducció constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones, tot i que, si dos o més treballadors de l'empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Així mateix, l'empresa facilitarà al personal amb fills discapacitats físics o psíquics permisos pagables quan els esmentats treballadors vulguen assistir a cursos d'orientació pedagògica per a l'educació dels seus fills, sempre que coincidisquen amb la jornada laboral, incidència que hauran de sol·licitar a l'empresa amb la antelació corresponent.

Article 34. Maternitat i paternitat

Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 35. Plus de malaltia

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral) o de contingències professionals (malaltia professional i accident de treball) percebran el 100% del seu salari real i de pagues extres, excepte substitució, sempre que presente en el termini legal la corresponent baixa mèdica. El Comitè d'Empresa i l'empresa vetllaran per l'autenticitat de la causa de la baixa i emetran un informe respecte d'això; si este és negatiu, s'hi aplicarà la legislació vigent.

Article 36. Fons d'acció social

L'empresa destinarà anualment al servici de tot el personal la quantitat d'11.460,37 € per a activitats culturals i recreatives; l'administrador de la quantitat serà una comissió formada per membres del Comitè d'Empresa i una persona de l'empresa amb veu però sense vot. D'este fons se'n destinarà una partida per a ajudes a l'estudi dels treballadors de la plantilla.

Article 37. Bestretes

El treballador i, amb la seua autorització, els seus representants legals tindran dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Articles 38. Ajudes per fills discapacitats

L'empresa concedirà una ajuda als treballadors que tinguen fills discapacitats de la mateixa quantia a la que perceben de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

la del puesto a cubrir, siempre que, a juicio de la empresa, reúna los requisitos exigidos para el mismo. La empresa designará la persona que a través de las pruebas o exámenes estime más conveniente.

Un representante del comité de empresa asistirá a la realización de las pruebas a que se refiere este artículo, siempre que tengan lugar, participando en la clasificación de las mismas. En cualquier caso, se designará un tribunal compuesto por un representante de la empresa, un representante del comité de empresa y un especialista en el puesto a cubrir, designado por la empresa y perteneciente a la plantilla de ésta.

La empresa no discriminará las solicitudes de personas minusválidas que reúnan las características del puesto a cubrir.

Lo previsto en este artículo no se aplicará a las vacantes correspondientes a puestos de las redacciones y a los cargos de confianza en el resto de las secciones.

Artículo 32. Escalafones

En el mes de marzo de cada año, se publicará el escalafón del personal, expresivo de las situaciones al 31 de diciembre anterior, simultáneamente se dará a conocer las vacantes, si las hubiera.

CAPÍTULO 7 *Beneficios y servicios sociales*

Artículo 33. Personal en circunstancias especiales

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o algún minusválido 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, y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Esta reducción constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si bien, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la empresa le facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada laboral, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

Artículo 34. Maternidad y paternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35. Plus de enfermedad

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) o de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo) percibirán el 100% de su salario real y pagas extras, salvo sustitución, siempre que presente en el término legal la correspondiente baja médica. El comité de empresa y la empresa velarán por la autenticidad de la causa de la baja, emitiendo informe al respecto; siempre que éste sea negativo se aplicará la legislación vigente.

Artículo 36. Fondos de acción social

La empresa destinará anualmente la cantidad de 11.460,37€ para actividades culturales y recreativas, al servicio de todo el personal, siendo el administrador de dicha cantidad una comisión formada por miembros del comité de empresa y una persona de la empresa con voz pero sin voto. De este fondo se destinará una partida para ayudas al estudio de los trabajadores de su plantilla.

Artículo 37. Anticipos

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículos 38. Ayudas por hijos minusválidos

La empresa concederá una ayuda a los trabajadores que tengan hijos minusválidos, de igual cuantía a la que perciban del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Article 39. Detenció governativa

Quan el treballador siga detingut per l'exercici o en l'exercici de la seua professió, l'empresa es compromet a continuar pagant-li el total dels salaris i dels rèdits extraordinaris durant el temps que estiga detingut fins al moment de la incorporació al seu lloc laboral, i a proporcionar-li els servicis jurídics necessaris per a la seua defensa, així com les fiances corresponents, sempre que es complisquen les instruccions del director o dels subdirectors de la publicació.

Article 40. Assegurança col·lectiva de vida

L'empresa subscriurà en favor de tots els treballadors una assegurança de vida que garantirà :

- a) Mort per causa natural: 18.030,36 €.
- b) Mort per causa accidental: 36.060,73 €.
- c) Mort per accident de circulació: 36.060,73 €.
- d) Per invalidesa absoluta i permanent: 18.030,36 €.

Article 41. Assegurança per danys

L'empresa contractarà una pòlissa flotant d'accidents que cobrisca els riscos per als desplaçaments a l'estranger del personal afectat per este conveni i que tinguen com a objecte realitzar funcions ordenades per l'empresa.

Article 42. Jubilació

S'acorda l'extinció obligatòria dels contractes de treball dels treballadors que complisquen l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social i que reunisquen els requisits necessaris de cotització i període de carència per a accedir a la prestació de jubilació de la Seguretat Social amb el 100% de la base reguladora que corresponga.

L'obligatorietat d'esta situació s'instrumenta dins del pla de mesures de política d'ocupació, tendents a propiciar l'estabilitat dels contractes de treball vigents, l'anàlisi de la convertibilitat en indefinits de contractes temporals i la canalització dels criteris de valoració i de millora de la qualitat de l'ocupació.

Article 43. Formació Professional

L'empresa intentarà acollir-se a les ajudes previstes en el pla nacional FORCEM, per a la formació dels seus treballadors.

La determinació dels cursos i de les persones que hauran de realitzar-los serà establida per la direcció de l'empresa, de la qual cosa passarà consulta al Comitè d'Empresa.

Per a uns altres cursos o programes de formació que l'empresa crega oportú desenvolupar fora del que preveu el FORCEM, la direcció de l'empresa comunicarà al Comitè d'Empresa els objectius, els cursos que es realitzaran i el personal afectat.

Article 44. Dret a esquila

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a una esquila gratuïta (fins a tres columnes) en cas de defunció del treballador o de familiar de primer grau de consanguinitat i d'afinitat. Estes esquelas seran també gratuïtes per als jubilats i per als seus cònjuges.

En els casos de familiars de segon grau, es bonificarà el 50% de l'import.

Article 45. Ajuda a guarderia

Es concedirà una ajuda per a matrícula de guarderia per un import de 100 € per fill entre 0 i 3 anys. L'ajuda, en cas de treballar en l'empresa ambdós pares, només s'acreditarà a un d'ells.

Article 45.Bis. Ajuda per a l'atenció de la visió

S'establirà una borsa de fins a 5.000 € anuals per a sufragar als treballadors d'Editorial Prensa Valenciana, SA, el cost dels vidres graduats prescrits per un especialista i després de presentar la corresponent recepta mèdica i la factura de l'òptica. Per a efectuar el pagament de les quantitats corresponents, que es farà efectiu a la conclusió de cada exercici, es tindran en compte les factures datades durant tot l'any. Si l'import total de la suma de les factures no supera la quantitat màxima prevista de 5.000 €, es reintegrarà la quantia corresponent a cada factura; si la suma supera els 5.000 €, es pagarà la part proporcional de cada factura fins a aconseguir l'esmentat límit màxim de l'ajuda.

Artículo 39. Detención gubernativa

Cuando el trabajador sea detenido por y en ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su incorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla las instrucciones del director o subdirectores de la publicación.

Artículo 40. Seguro colectivo de vida

La empresa suscribirá, en favor de todos y cada uno de los trabajadores, un seguro de vida que garantizará:

- a) Muerte por causa natural: 18.030,36€.
- b) Muerte por causa accidental: 36.060,73€.
- c) Muerte por accidente de circulación: 36.060,73€.
- d) Por invalidez absoluta y permanente: 18.030,36€.

Artículo 41. Seguro por daños

La empresa contratará una póliza flotante de accidentes que cubra los riesgos para los desplazamientos al extranjero del personal afectado por este convenio y que tengan por objeto realizar funciones ordenadas por la empresa.

Artículo 42. Jubilación

Se acuerda la extinción obligatoria de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, y que reúnan los requisitos necesarios de cotización y periodo de carencia para acceder a la prestación de jubilación de la Seguridad Social con el 100% de la base reguladora que corresponda.

La obligatoriedad de tal situación se instrumenta dentro del plan de medidas de política de empleo, tendentes a propiciar la estabilidad de los contratos de trabajo vigentes, análisis de la convertibilidad en indefinidos de contratos temporales y encauzamiento de los criterios de valoración y mejora de la calidad del empleo.

Artículo 43. Formación Profesional

La empresa intentará acogerse a las ayudas previstas en el Plan Nacional FORCEM, para la formación de sus trabajadores.

La determinación de los cursos y personas que deberán realizarlos serán establecidos por la dirección de la empresa pasando consulta de todo ello al comité de empresa.

Para otros cursos o programas de formación que la empresa estime oportuno desarrollar fuera de lo previsto en el FORCEM, la dirección de la empresa comunicará los objetivos, cursos a realizar y personal afectado, al comité de empresa.

Artículo 44. Derecho a esquila

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a esquila gratuita (hasta tres columnas), en caso de fallecimiento del trabajador, y familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad. Estas esquelas serán también gratuitas a los jubilados y sus cónyuges.

En los casos de familiares de segundo grado, se bonificará el 50%.

Artículo 45. Ayuda guardería

Se concederá una ayuda para matrícula de guardería por importe de 100€, por hijo entre 0 y 3 años. La ayuda, en caso de trabajar en la empresa ambos padres, solo se acreditará a una de ellos.

Artículo 45.Bis. Ayuda para el cuidado de la visión.

Se establece una bolsa de hasta 5.000 euros anuales para sufragar a los trabajadores de Editorial Prensa Valenciana, el coste de los cristales graduados prescritos por un especialista y previa presentación de la correspondiente receta médica y factura de la óptica. Para efectuar el abono de las cantidades correspondientes, que se hará efectivo a la conclusión de cada ejercicio, se tendrán en cuenta las facturas fechadas a lo largo del año. Si el importe total de la suma de las facturas no supera la cantidad máxima prevista de 5.000€, se reintegrará la cuantía correspondiente a cada factura. Si la suma supera los 5.000€ se pagará la parte proporcional de cada factura hasta alcanzar el citado límite máximo de la ayuda.

S'informarà el Comitè d'Empresa de les sol·licituds abans de realitzar el pagament.

CAPÍTOL 8 *Seguretat i salut laborals*

Article 46. Seguretat i salut laborals

Els treballadors i la direcció de l'empresa reconeixen la gran importància i l'atenció preferent que té la seguretat i la salut en el treball, i recorden que han de tindre primacia en l'actuació quotidiana les accions encaminades a protegir el treballador contra els riscos que puguen derivar-se de l'execució dels seus treballs, així com les tendents a crear i fomentar en tots els components de l'empresa l'esperit de seguretat.

La Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Comitè d'Empresa que siga designada té com a objecte fonamental fer arribar als treballadors les mesures adoptades amb vista a la millora de la seguretat, i també ser portadora de les inquietuds d'estos com a autèntics col·laboradors de seguretat. Les funcions de la Comissió de Seguretat són:

- a) Promoure l'observança de les disposicions vigents per a la prevenció dels riscos professionals.
- b) Informar sobre el contingut de les normes de seguretat i salut en l'empresa.
- c) Realitzar visites tant als llocs de treball com als servicis i dependències establits per als treballadors de l'empresa, per conèixer les condicions relatives a l'orde, neteja, ambient, instal·lacions, màquines, ferramentes i processos laborals, i constatar els riscos que puguen afectar la vida o la salut dels treballadors.
- d) Informar la direcció de l'empresa dels defectes i perills que advertisquen, a la qual proposarà, si és el cas, l'adopció de mesures preventives necessàries i qualsevol altra que considere oportú.
- e) Interessar els treballadors de l'empresa en la pràctica de reconeixements mèdics, d'acord amb el que disposen les disposicions vigents.
- f) Vetlar per l'eficax organització de la lluita contra incendis en el si de l'empresa.
- g) Conèixer les investigacions realitzades pels tècnics de l'empresa sobre accidents de treball i malalties professionals que s'hi produïsquen.
- h) Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïts en l'empresa, a fi d'evitar els uns i els altres, i en els casos greus i especials, practicar les informacions corresponents, els resultats de les quals donarà a conèixer al director de l'empresa, al Comitè i a la inspecció provincial de Treball.
- i) Cuidar que tots els treballadors reben una informació adequada en matèria de seguretat i salut, i fomentar-ne la col·laboració en la pràctica i l'observança de les mesures preventives dels accidents de treball i de les malalties professionals.
- j) Estudiar i proposar a la direcció de l'empresa totes les mesures considerades necessàries per a obtenir i aconseguir unes bones condicions de seguretat i salut, que redunden en una correcta protecció de la vida i la integritat física dels treballadors.
- k) Cooperar en la realització i el desenvolupament de programes i campanyes de seguretat i higiene del treball en l'empresa.
- l) Promoure l'ensenyança, la divulgació i la propaganda de la seguretat i la higiene per mitjà de cursos i conferències al personal de l'empresa.

Article 47. Treball en videoterminals

- a) Totes les persones que treballen en videoterminals passaran una revisió anual oftalmològica, a més de la revisió general que es realitza.
- b) Tots els videoterminals estaran proveïts de filtres protectors com a mesura bàsica de seguretat; en cas contrari, un treballador podrà negar-se a realitzar el seu treball, després de comunicar-ho al seu cap immediat.
- c) Cap treballador podrà ser obligat a romandre davant dels videoterminals més temps de l'establert en la seua jornada laboral, o siga, sis hores.

Se informará al Comité de Empresa de las solicitudes antes de su pago.

CAPÍTULO 8 *Seguridad y salud laboral*

Artículo 46. Seguridad y salud laboral

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad y salud en el trabajo, recordando que deben tener primacia en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la empresa el espíritu de seguridad.

Comisión de Seguridad y salud laboral. Esta comisión del comité de empresa que sea designada, tiene como objeto fundamental hacer llegar a los trabajadores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad, y asimismo, ser portadora de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de seguridad. Las funciones de la comisión de seguridad son:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad y salud en la empresa.
- c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores.
- d) Informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que estime.
- e) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- g) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- h) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al director de la empresa, al comité y a la Inspección Provincial de Trabajo.
- i) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de seguridad y salud y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Estudiar y proponer a la dirección de la empresa todas y cuantas medidas considera necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad y salud, que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- k) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.
- l) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa.

Artículo 47. Trabajo en video terminales

- a) Todas las personas que trabajen en video terminales pasaran una revisión anual oftalmológica, además del chequeo general que se viene realizando.
- b) Todos los video terminales estarán provistos de filtros protectores como medida básica de seguridad. De lo contrario, un trabajador, previa comunicación a su jefe inmediato, podrá negarse a la realización de su trabajo.
- c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los video terminales más tiempo del establecido en su jornada laboral, o sea, seis horas.

Article 48. Roba de treball

Als fotògrafs, als processadors, al personal operari, al de fotomecànica i al de Tallers que transiten per eixes seccions, se'ls facilitaràn dos bates de treball a l'any: una en la primera quinzena de maig i l'altra en la primera quinzena de setembre.

Al personal de rotativa, tallers, magatzems, servici de manteniment i als mecànics, se'ls facilitarà dos mudes de treball a l'any, consistents en pantalons i torera o camisa, a més de calçat apropiat.

Es posarà a disposició de cadascun dels redactors gràfics un equip de pluja i calçat apropiat, i, a més, hi haurà dos equips addicionals a disposició de la resta del personal per a qualsevol eventualitat.

CAPÍTOL 9

Comité d'Empresa i seccions sindicals

Article 49. Drets del Comité d'Empresa

L'empresa reconeix al Comité d'Empresa les competències següents:

1. Rebre informació, que li serà facilitada trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació en l'empresa, i sobre els salaris desglossats de tots els treballadors, els llistats de vacances, permisos, baixes, excedències, gratificacions i hores extres.

2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa revista la forma de societat per accions, dels altres documents que es donen a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a estos.

3. Emetre un informe abans que l'empresari execute les decisions sobre les qüestions següents:

a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella.

b) Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.

c) Plans de formació professional de l'empresa.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i de control de treball.

e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

4. Emetre un informe quan la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa supose qualsevol incidència que n'afecte el volum d'ocupació.

5. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitze en l'empresa, així com els documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

6. Ser informat prèviament de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

7. Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i de malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

8. Exercir una labor:

a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, amb formulació, si és el cas, de les accions legals oportunes davant de l'empresari i dels organismes o dels tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats previstes en este punt per l'article 42 del vigent conveni i per l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

9. Participar, com es determine en el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establides en l'empresa, en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

10. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el manteniment i l'increment de la productivitat, d'acord amb allò pactat en este conveni col·lectiu.

Artículo 48. Prendas de trabajo

Al personal operario, fotógrafo, procesadores o de fotomecánica, así como al personal de talleres que transiten dichas secciones, se le facilitará dos batas de trabajo al año, una en la primera quincena de mayo y la otra en la primera quincena de septiembre.

Al personal de rotativa, talleres, mecánicos, almacenes, servicio de mantenimiento, se le facilitará dos mudas de trabajo al año, consistentes en pantalón y chaquetilla o camisa, además de calzado apropiado.

Se pondrá a disposición de cada uno de los redactores gráficos un equipo de lluvia y calzado apropiado, y además existirán 2 equipos adicionales a disposición del resto de personal para cualquier eventualidad.

CAPÍTULO 9

Comité de Empresa y secciones sindicales

Artículo 49. Derechos del Comité de Empresa

La empresa reconoce al comité de empresa las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, sobre los salarios desglosados de todos los trabajadores, los listados de vacaciones, permisos, bajas, excedencias, gratificaciones, horas extras.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado previamente de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utiliza.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 42 del vigente convenio y el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.

11. Informar els seus representants en tots els temes i qüestions indicats en els punts anteriors, en la mesura que, directament o indirectament, tinguen o puguen tindre repercussió en les relacions laborals.

12. Elaborar en el termini de quinze dies els informes que ha d'emetre el Comitè segons les competències reconegudes en els apartats anteriors.

13. Exercir, com a òrgan col·legiat, accions administratives o judicials en tot el que es referix a l'àmbit dels seus components, per decisió majoritària dels seus membres.

14. Mantenir els membres del Comitè d'Empresa, i este en conjunt, en tot moment el sigil professional pel que fa als apartats 1, 2, 3 i 4 del present article, fins i tot després de deixar de pertànyer-hi, i en especial en totes les matèries sobre les quals la direcció assenyala expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap document entregat per l'empresa al Comitè podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella i per a fins distints dels que van motivar l'entrega.

15. La quitança s'entregarà en presència d'un membre del Comitè, si així ho desitja l'interessat.

Article 50. Drets sindicals

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors a sindicarse lliurement. Esta empresa reconeix els sindicats com a elements d'interés per al tractament correcte de les relacions amb els seus treballadors.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres del Comitè a fi de preveure l'assistència dels membres a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, per instituts de formació o per unes altres entitats.

Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa:

- a) Constituir seccions sindicals, d'acord amb la legislació vigent.
- b) Celebrar reunions, després de notificar-ho a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li remeta el seu sindicat.
- d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, podran utilitzar els taulers d'anuncis, que hauran de situar-se en el centre de treball i en el lloc on es garantisca un adequat accés dels treballadors.

Article 51. Garanties

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les garanties següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual serà oït, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'empresa respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o d'extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que esta es produïska per revocació o per dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es base en l'acció del treballador en l'exercici de la seua representació, sense perjudi, per tant, del que estableix l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seua promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seua representació.
- d) Expressar col·legiadament i amb llibertat les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació; podran, doncs, publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interés laboral o social, cosa que caldrà comunicar a l'empresa.
- e) Disposar cada membre d'un crèdit de vint hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors.

Per al present conveni es pacta l'acumulació d'hores dels distints membres del Comitè d'Empresa, sense sobrepassar el màxim total; aquells podran quedar rellevats del treball sense perjudi de la seua remun-

11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en los puntos anteriores, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Los informes que debe emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.

13. Se reconoce al comité de empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus componentes, por decisión mayoritaria de sus miembros.

14. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

15. El finiquito se entregará en presencia de un miembro del comité, si así lo desea el interesado.

Artículo 50. Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente. Esta empresa reconoce a los sindicatos como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

- a) Constituir secciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, podrán utilizar los tabloneros de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 51. Garantías

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, consistente en veinte horas.

Para el presente convenio se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

neració. La cessió d'hores d'un membre del Comitè a un altre es notificarà per escrit a la direcció de personal.

Els treballadors triats per a l'exercici d'un càrrec públic electiu dels sindicats legalment constituïts, a partir de l'àmbit provincial, podran sol·licitar el pas a la situació d'excedència amb dret a reserva de lloc pel temps que dure el mandat. El treballador haurà de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció.

Els representants sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius i mantinguen la seua vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguen necessaris per a l'adequat exercici de la seua labor com a negociadors, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació.

Article 52. Locals

Es posarà a disposició del Comitè d'Empresa i dels sindicats un local adequat on puguen realitzar les seues activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com el mobiliari i material d'oficina (com ara taula, cadires, arxivador, màquina d'escriure, folis i bolígrafs) necessaris per a realitzar la seua labor, i uns quants taulers d'anuncis.

Les possibles discrepàncies seran resoltes per l'autoritat laboral, amb un informe previ de la inspecció de Treball.

Article 53. Assemblea de treballadors

1. De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors d'una mateixa empresa tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comitè d'Empresa, que serà responsable que tot funcione amb normalitat, així com de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyen a l'empresa. Només s'hi podrà tractar d'assumptes que figuren prèviament inclosos en l'orde del dia. La presidència comunicarà a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa i que assistiran a l'assemblea, i acordarà amb este les mesures oportunes per a evitar perjudi en l'activitat normal.

2. Quan per treballar-se en torn, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància no puga reunir-se simultàniament tota la plantilla, sense perjudi o alteració en el normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que hagen de celebrar-se es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

Article 54. Convocatòria

La convocatòria, amb expressió de l'orde del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'empresari amb quaranta-huit hores d'antelació, com a mínim, i este haurà de justificar-ne la recepció.

Article 55. Votacions

Quan els convocants sotmeten l'adopció d'acords que afecten el conjunt dels treballadors, es requerirà, perquè siguen vàlids, el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la mitat més un dels treballadors de l'empresa o del centre de treball.

La votació es registrarà pel cens actualitzat en eixe moment. El Comitè d'Empresa es responsabilitzarà de la correcta realització de la votació i en donarà fe per escrit de la resolució.

Article 56. Lloc de reunió

1. El lloc de reunió serà el centre de treball i serà designat per l'empresa i pel Comitè d'Empresa, de comú acord, si les condicions de local ho permeten. La reunió tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte que hi haja un acord amb l'empresari.

2. L'empresari haurà de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos següents:

- a) Si no es complixen les disposicions d'este conveni.
- b) Si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió celebrada.
- c) Si encara no s'ha rescablat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.

La cesión de horas de un miembro del comité a otro se notificará por escrito a la jefatura de personal.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo de los sindicatos legalmente constituidos, a partir del nivel provincial, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia con derecho a reserva de puesto por el tiempo que dure el mandato. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 52. Locales

Se pondrá a disposición del comité de empresa y sindicatos un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como el mobiliario y material de oficina (tales como mesa, sillas, archivador, máquina de escribir, folios y bolígrafos), necesario para desarrollar su labor, y varios tabloneros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la inspección de trabajo.

Artículo 53. Asamblea de trabajadores

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal.

2. Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideraran como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 54. Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 55. Votaciones

Quando se someta por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad mas uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Dicha votación se registrará por el censo actualizado en ese momento. En la votación se responsabilizará el Comité de Empresa de la correcta realización de la misma dando fe por escrito de la resolución de la misma.

Artículo 56. Lugar de reunión

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo y será designado por la empresa y el comité de empresa, de común acuerdo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Per tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que s'hi apliquen estaran afectades per l'apartat b.

Article 57. Canvis tecnològics

Davant de la implantació de noves tecnologies, i si es produïxen excedents de plantilla, l'empresa, sobre la base de l'esperit de readaptació, facilitarà als treballadors afectats la recol·locació en unes altres seccions del periòdic, en la mesura que siga possible.

Així mateix, l'empresa, per mitjà dels cursos de formació professional corresponents, fomentarà l'adequació dels seus treballadors per a ocupar un nou lloc de treball.

D'acord amb el criteri de l'empresa de la readaptació dels seus treballadors, l'empresa preveurà, així mateix, que les futures places de treball que es creen, tant en Administració com en Redacció (en esta última secció només fins a redactor), podran ser cobertes pel personal excedent.

Els excedents passaran a integrar-se en una borsa de treball l'objectiu de la qual serà cobrir totes les places que es crearan en un futur, sempre que acrediten condicions professionals per a cobrir-les satisfactoriament, segons el parer de l'empresa.

Com a complement al que s'exposa més amunt, el personal afectat per la implantació de les noves tecnologies podrà acollir-se a un sistema de baixes incentivades, que consistiran en la percepció de dos terços del salari anual brut que percep. Serà necessari que medie sol·licitud personal a este efecte.

CAPÍTOL 14 *Condicions econòmiques*

Article 58. Beneficis

L'empresa pagarà al personal, en concepte de participació en beneficis, una paga per un import d'un 8% dels salaris reals percebuts durant l'any immediatament anterior; és a dir, dotze mensualitats més les pagues extraordinàries del març, del juliol i del desembre. L'esmentada quantitat es prorratejarà en quinze mensualitats, que serà pagada conjuntament amb el salari mensual i aplicada com es realitza actualment.

Article 59. Remuneracions

El personal inclòs en el present conveni percebrà dotze pagues anuals més tres d'extraordinàries per l'import d'una mensualitat cadascuna, excepte el plus de jornada partida, corresponent als mesos de març, juny i desembre. Estes tres pagues es percebran abans dels dies 15 de març, 20 de juny i 24 de desembre.

En cas que es gaudisca de les vacances abans del juny, l'empresa concedirà una bestreta que pot arribar a la totalitat d'una mensualitat.

Article 60. Plus de jornada partida

Només es pagarà el plus de jornada partida quan les necessitats del treball exigisquen que el temps de treball assignat amb caràcter fix es dividisca en dos períodes.

L'import d'este plus es fixa en 126,20 € mensuals per al personal de Redacció, 126,66 € per al de Tallers i 127,08 € per al d'Administració i Servicis Auxiliars. Acabat este tipus de jornada, es deixarà de percebre este plus.

Article 61. Menyscapte de diners

El caixer percebrà una compensació econòmica de 56,47 € mensuals que tindrà la consideració de bestreta.

Article 62. Ús de vehicle propi i gastos de viatge

1. Els treballadors no podran ser obligats a utilitzar el seu propi vehicle per a qüestions de treball, sinó que serà l'empresa la que correrà amb els gastos de desplaçament en el mitjà de transport que prèviament es pacte.

2. En els viatges que el personal realitze per a efectuar treballs encarregats per l'empresa, esta pagarà al treballador els gastos de desplaçament i de manutenció i, a més, una quantitat fixa de 15,92 € per a gastos de difícil justificació.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b.

Artículo 57. Cambios tecnológicos

Ante la implantación de nuevas tecnologías y si se produjera excedentes de plantilla, la empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones del periódico en la medida de lo posible.

Asimismo, la empresa, a través de los cursillos de formación profesional correspondientes, fomentará la adecuación de sus trabajadores para ocupar un nuevo puesto de trabajo.

Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores, la empresa contemplará, asimismo, que las futuras plazas de trabajo que se crearán, tanto en administración como en redacción (en ésta última sección sólo hasta redactor), podrán ser cubiertas por el personal excedente.

Los excedentes pasaran a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo será cubrir todas aquellas plazas que se crearan en un futuro, siempre y cuando acrediten condiciones profesionales para cubrirlas satisfactoriamente a juicio de la empresa.

Como complemento a lo expuesto anteriormente, el personal afectado por la implantación de las nuevas tecnologías podrá acogerse a un sistema de bajas incentivadas, consistentes en la percepción de dos tercios del salario anual bruto que viene percibiendo. Será necesario que medie solicitud personal al efecto.

CAPÍTULO 14 *Condiciones económicas*

Artículo 58. Beneficios

La empresa abonará al personal en concepto de participación en beneficios, una paga por un importe de un 8% de los salarios reales percibidos durante el año inmediatamente anterior; es decir, doce mensualidades más las pagues extraordinarias de marzo, julio y diciembre. Dicha cantidad se prorrateará en 15 mensualidades, abonándose conjuntamente con el salario mensual, aplicándose como se viene realizando actualmente.

Artículo 59. Remuneraciones

El personal incluido en el presente convenio percibirá 12 pagas anuales más tres extraordinarias del importe de una mensualidad cada una, excluyendo el plus de jornada partida, correspondiente a los meses de marzo, junio y diciembre. Estas tres pagas se percibirán antes de los días 15 de marzo, 20 de junio y 24 de diciembre.

En el supuesto de que se disfrute las vacaciones con anterioridad a junio, la empresa concederá un anticipo de hasta la totalidad de una mensualidad.

Artículo 60. Plus jornada partida

Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del trabajo exijan que el tiempo de trabajo asignado con carácter fijo se divida en dos periodos.

El importe de este plus se fija 126,20€ mensuales para de Redacción, 126.66€ para Talleres y 127.08€ para Administración y Servicios Auxiliares. Acabado este tipo de jornada, se dejará de percibir este plus.

Artículo 61. Quebranto de moneda

El cajero percibirá una compensación económica de 56.47€ mensuales, que tendrá la consideración de suplido.

Artículo 62. Uso vehículo propio y gastos de viaje

62.1. Los trabajadores no podrán ser obligados a utilizar su propio vehículo para cuestiones de trabajo, debiendo la empresa correr con los gastos de desplazamiento en el medio de transporte que previamente se pacte.

62.2. En los viajes que el personal realice para efectuar trabajos encargados por la empresa, ésta pagará al trabajador los gastos de desplazamiento y manutención y además una cantidad fija de 15,92€ para gastos de difícil justificación.

Article 63. Plus d'antiguitat

El personal comprés en este conveni percebrà augments periòdics per anys de servici consistents en el pagament de triennis amb les quanties següents: 49,10 € per a Redacció, 49,27 € per a Tallers i 49,42 € per a Administració i Servicis Auxiliars.

No es computarà, als efectes d'antiguitat, el temps d'excedència voluntària.

Els augments periòdics per anys de servici començaran a meritarse a partir del primer dia del mes en què es complisca cada trienni.

Article 64. Plus de mobilitat horària

Ateses les característiques del treball en premsa, l'empresa podrà negociar individualment la disponibilitat de l'horari laboral de manera que pugua modificar l'horari de treball quan ho considere oportú.

Estes condicions hauran de pactar-se per un temps determinat (com a màxim per un any), renovable si és coincident la voluntat de les parts, i es concretaran en el corresponent contracte firmat per ambdós. Al tractar-se d'un pacte voluntari, les condicions del contracte estaran en vigor en la data mateix de la firma i este podrà ser escindit abans del terme pactat, per simple preavis de qualsevol de les parts amb l'antelació d'un mes.

En conseqüència, este plus de mobilitat horària, per un import de 126,66 € mensuals, únicament i exclusivament es pagarà quan s'haja pactat amb el treballador en la forma prevista en el paràgraf anterior sense que compense un excés de la jornada laboral.

Article 65. Compensació i absorció

1. Com que el pacte és un tot orgànic indivisible, es considerarà el conveni col·lectiu nul i sense efecte en cas que no fóra aprovat per les autoritats administratives o laborals competents algun pacte fonamental segons el parer de qualsevol de les parts negociadores.

2. Operaran la compensació i l'absorció quan els salaris realment pagats en conjunt i còmput anual siguen més favorables per a tots els treballadors que els fixats en l'orde normatiu o convencional de referència.

Article 66. Complement personal

Els treballadors que van percebre el complement personal continuaran percebant-lo en endavant, sense que sobre el complement esmentat hi puguen operar la compensació i l'absorció establides en l'article 64 del present conveni col·lectiu.

Article 67. Acord econòmic

Per als exercicis 2009 i 2010 no hi haurà increment salarial; per a l'exercici 2011 es pacta un augment salarial del 2,5% per a tots els treballadors inclosos en este conveni, en tots els conceptes.

CAPÍTOL 15

Categories professionals i règim disciplinari

Article 68. Categories professionals. Classificació i definició de categories

A) Classificació segons la funció

1. Tècnics
 - 1.1. Tècnics titulats de grau superior
 - 1.2. Tècnics titulats de grau mitjà
 - 1.3. Tècnics no titulats
2. Personal de Redacció
 - 2.1. Subdirector
 - 2.2. Redactor en cap
 - 2.3. Cap de secció
 - 2.4. Redactor
 - 2.5. Ajudant de Redacció
 - 2.6. Auxiliar de Redacció
3. Personal d'Administració
 - 3.1. Cap de secció o de departament
 - 3.2. Cap de negociat
 - 3.3. Oficial de primera
 - 3.4. Oficial de segona
 - 3.5. Auxiliar administratiu

Artículo 63. Plus de antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía de 49,10€ para Redacción, Talleres 49,27€ y 49,42€ para Administración y Servicios Auxiliares.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada trienio.

Artículo 64. Plus de movilidad horaria

Dadas las características del trabajo en prensa, la empresa podrá negociar individualmente la disponibilidad del horario laboral, de modo que la empresa pueda modificar el horario de trabajo cuanto lo estime oportuno.

Estas condiciones deberán pactarse por tiempo determinado, como máximo por un año, renovable si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretarán en el correspondiente contrato firmado por ambas. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato estarán en vigor en la fecha misma de su firma, pudiendo ser escindido antes del término pactado por simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes.

En consecuencia, este plus de movilidad horaria, por un importe de 126.66 € mensuales, única y exclusivamente se abonará cuando se haya pactado con el trabajador en la forma prevista en el párrafo anterior. Sin que compense un exceso de la jornada laboral.

Artículo 65. Compensación y absorción

1. Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible se considerará el convenio colectivo nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuera aprobado por las autoridades administrativas o laborales competentes algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes negociadoras.

2. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para todos los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 66. Complemento personal

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el «complemento personal» seguirán percibiéndolo en lo sucesivo, sin que sobre dicho complemento pueda operar la compensación y absorción establecidas en el artículo 64 del presente convenio colectivo.

Artículo 67. Acuerdo económico

Para el ejercicio 2009 y 2010 no habrá incremento salarial. Y para el ejercicio 2011, se pacta un aumento salarial del 2,5%, para todos los trabajadores incluidos en este convenio, en todos los conceptos.

CAPÍTULO 15

Categorías profesionales y régimen disciplinario

Artículo 68. Categorías profesionales. Clasificación y definición de categorías

A) Clasificación según la función.

1. Técnicos
 - 1.1. Técnicos titulados de grado superior
 - 1.2. Técnicos titulados de grado medio
 - 1.3. Técnicos no titulados
2. Personal de Redacción
 - 2.1. Subdirector
 - 2.2. Redactor jefe
 - 2.3. Jefe de sección
 - 2.4. Redactor
 - 2.5. Ayudante de Redacción
 - 2.6. Auxiliar de Redacción
3. Personal de Administración
 - 3.1. Jefe de sección o departamento
 - 3.2. Jefe de negociado
 - 3.3. Oficial de primera
 - 3.4. Oficial de segunda
 - 3.5. Auxiliar administrativo

- 3.6. Agent de publicitat
- 4. Personal de Preimpresió
- 4.1. Cap de tallers
- 4.2. Cap de secció o de departament
- 4.3. Cap d'equip
- 4.4. Corrector
- 4.5. Oficial de primera
- 4.6. Oficial de segona
- 4.7. Oficial de tercera
- 5. Servicis auxiliars
- 5.1. Cap de secció
- 5.2. Cap d'equip
- 5.3. Oficial de primera
- 5.4. Oficial de segona
- 5.5. Oficial de tercera

B) Definició de les categories

1. Tècnics. Són aquells que posseïxen un títol del grau corresponent i que, contractats en virtut d'això, realitzen en l'empresa les funcions a què la seua titularitat els faculta de manera normal i regular. Queda igualment inclòs en este grup el personal que, sense posseir títol facultatiu, exercix dins de l'empresa funcions tècniques.

1.1. Tècnic titulat de grau superior. És el que posseïx un títol superior universitari o d'escola tècnica superior i es troba unit a l'empresa en virtut d'una relació laboral concertada en raó del títol posseït.

1.2. Tècnic titulat de grau mitjà. Es comprenen en esta definició els enginyers tècnics (antics pèrits), els ajudants tècnics sanitaris, els graduats socials, els titulars mercantils i els mestres industrials.

1.3. Tècnic no titulat. És el qui no posseïx títol facultatiu però exercix funcions de caràcter tècnic.

2. Personal de redacció. És el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la informació literària o gràfica dels distints mitjans informatius.

2.1. Subdirector. És el periodista que, sota les ordes del director, l'assistix en les seues funcions i el substitueix en els casos d'absència, de malaltia, de suspensió o de cessament. Així mateix, li podran ser encomanades pel director tasques de redacció no inferiors a les corresponents a un redactor en cap, si n'hi ha. Recauran sobre ell, durant les suplències, les atribucions i responsabilitats indicades per als directors en la legislació vigent.

2.2. Redactor en cap. És el periodista que coordina l'edició i la redacció literària, informativa i gràfica. Té responsabilitat davant del director i està facultat per a assignar els treballs al personal de Redacció.

2.3. Cap de secció. És el periodista que assumix la responsabilitat d'una secció, en la qual supervisa i coordina el treball d'una o de més persones de Redacció.

2.4. Redactor. És el periodista que realitza un treball de tipus fonamentalment intel·lectual, de caràcter literari, gràfic, de disseny de la publicació o de documentació periodística, que du a terme normalment la seua tasca dins dels límits de temps que indica la seua jornada. El seu treball pot ser exercit tant al despatx com al carrer.

2.5. Ajudant de Redacció. Esta categoria comprén el personal adscrit a Redacció que realitza distintes funcions sense assumir les obligacions del redactor. Els treballadors amb la categoria d'ajudant de Redacció que realitzen les funcions consignades en la definició de redactor durant dotze mesos continuats, passaran a categoria de redactor. (Este article entrarà en vigor en el moment de la firma del conveni i no tindrà efectes retroactius).

2.6. Auxiliar de Redacció. Personal adscrit a la Redacció que realitza labors informatives sota la tutela d'un redactor.

3. Personal d'administració. Queda comprés en el concepte general de personal administratiu d'oficines tot el personal que posseïska coneixements de mecànica administrativa, els tècnics i els comptables que realitzen habitualment i principalment funcions reconegudes d'oficines i de despatxos.

3.1. Cap de secció o de departament. Comprén esta categoria el personal que assumix, sota la dependència directa del gerent, el coman-

- 3.6. Agente de publicidad
- 4. Personal de Preimpresión
- 4.1. Jefe de taller
- 4.2. Jefe de sección o departamento
- 4.3. Jefe de equipo
- 4.4. Corrector
- 4.5. Oficial de primera
- 4.6. Oficial de segunda
- 4.7. Oficial de tercera
- 5. Servicios auxiliares
- 5.1. Jefe de sección
- 5.2. Jefe de equipo
- 5.3. Oficial de primera
- 5.4. Oficial de segunda
- 5.5. Oficial de tercera

B) Definición de las categorías

1. Técnicos. Son aquellos que poseyendo un título del grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, realizando en la empresa las funciones a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la empresa funciones técnicas.

1.1. Técnico titulado de grado superior: es el que, poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído.

1.2. Técnico titulado de grado medio: se comprenden en esta definición los ingenieros técnicos, antiguos peritos, los ayudantes técnicos sanitarios, los graduados sociales, titulares mercantiles y los maestros industriales.

1.3. Técnico no titulado: es aquel que sin poseer título facultativo, desempeña funciones de carácter técnico.

2. Personal de redacción. Es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos.

2.1. Subdirector: es el periodista que, bajo las órdenes del director, asiste a éste en sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia o enfermedad, suspensión o cese. Asimismo le podrán ser encomendadas por el director tareas de redacción no inferiores a las correspondientes a un redactor jefe, si lo hubiese. Re caerán sobre él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los directores en la legislación vigente.

2.2. Redactor Jefe: es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante el director y estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

2.3. Jefe de Sección: ES el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de Redacción.

2.4. Redactor: es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, gráfico, de diseño de la publicación o de documentación periodística, que lleva a cabo normalmente según tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.

2.5. Ayudante de redacción: comprende esta categoría al personal adscrito a Redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma, sin asumir las obligaciones del redactor. Aquellos trabajadores con la categoría de ayudante de redacción que realicen las funciones consignadas en la definición de Redactor, durante doce meses continuados, pasaran a categoría de redactor. (Este artículo entrará en vigor en el momento de la firma del convenio y no tendrá efectos retroactivos).

2.6. Auxiliar de redacción: Personal adscrito a la redacción que realiza labores informativas bajo la tutela de un redactor.

3. Personal de administración. Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo de oficinas cuantos poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables realicen habitual y principalmente aquellas funciones reconocidas de oficinas y despachos.

3.1. Jefe de Sección o Departamento: comprende esta categoría el personal que asume bajo la dependencia directa del Gerente, el mando

dament i la responsabilitat d'un sector d'activitat de tipus burocràtic, i que té a les seues ordes i sota la seua direcció el personal d'este grup professional.

3.2. Cap de negociat. S'inclou en esta categoria el personal que assumix el comandament i la responsabilitat d'un dels servicis en què se subdividixen les activitats de la secció, i que té personal a les seues ordes i sota la dependència d'un cap de secció.

3.3. Oficial de primera. Són els empleats amb un servici determinat a càrrec seu que, amb iniciativa i responsabilitat, amb empleats o sense a les seues ordes, executen funcions administratives sota la dependència d'un cap.

3.4. Oficial de segona. Són els empleats que, amb una certa iniciativa i amb subordinació a caps de negociat i a oficials de primera, efectuen funcions administratives.

3.5. Auxiliar administratiu. Es consideraran així els administratius que realitzen les funcions consignades en la definició d'oficials de segona i que hi tinguen una antigüitat inferior a tres anys.

3.6. Agent de publicitat. És el personal que depén dels caps de les seccions comercials i de la Direcció Comercial, i que promou i gestiona la contractació publicitària.

4. Preimpresió

4.1. Cap de Tallers. És el que, amb coneixements generals de totes les activitats, està al capdavant de tota la producció i dirigeix el procés de treball, amb la responsabilitat de controlar, orientar, distribuir tècnicament i donar unitat a tot el treball que realitza el personal de les distintes seccions de preimpresió.

4.2. Cap de secció. Són els qui, sota les ordes del cap de Tallers, o directament dependent de la Direcció de l'empresa, treballen en una determinada secció de l'àrea, vigilen l'assistència i la disciplina del personal a les seues ordes, té cura dels detalls i de la bona execució del treball i aplica les ordes rebudes.

4.3. Cap d'equip. Són els oficials que, a més d'executar el seu treball, estan a cura d'un grup específic de personal i són responsables del compliment correcte de les hores de treball de tot el personal a les seues ordes.

4.4. Corrector. Són els treballadors específicament preparats que revisen els originals abans d'enviar-los a preimpresió i, una vegada llegits els textos, els comproven i hi donen el vistiplau.

4.5. Oficial de primera. Són els treballadors que tenen coneixements tecnicopràctics amplis en referència al seu ofici específic o als propis de la secció a què pertany.

4.6. Oficial de segona. Són els treballadors que tenen coneixements tecnicopràctics bàsics en referència al seu ofici específic o als propis de la secció a què pertany.

4.7. Oficial de tercera. Són els treballadors que, després d'un aprenentatge bàsic, auxilia i es perfecciona en l'ofici, sota la direcció dels oficials primer i segon.

5. Servicis auxiliars. Comprén el personal encarregat del funcionament i manteniment de les instal·lacions i dels mitjans materials.

5.1. Cap de secció. És l'empleat que té a càrrec seu la resta del personal de servicis auxiliars i té cura de la distribució del treball entre estes persones.

5.2. Cap d'equip. És l'empleat que, a més d'executar el seu treball, en absència del cap de secció realitza les funcions d'este.

5.3. Oficial de primera. Són els treballadors que realitzen treballs de manteniment amb coneixements específics.

5.4. Oficial de segona. Són els treballadors que realitzen tasques que no requereixen instrucció ni coneixements específics.

5.5. Oficial de tercera. Són els treballadors que realitzen labors senzilles que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten formació específica.

Article 69. Règim disciplinari

69.1. Faltes i les seues classes. Tot acte o omisió d'un treballador contra la disciplina o el règim de treball es classificarà, d'acord amb la seua transcendència, importància o malícia, en lleu, greu i molt greu.

La determinació de faltes de cadascun dels grups indicats que s'efectua en els articles següents és merament enunciativa i no implica

y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

3.2. Jefe de negociado: se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes y bajo la dependencia de un Jefe de Sección.

3.3. Oficial de primera: son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas.

3.4. Oficial de segunda: son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado y oficiales de primera efectuarán funciones administrativas.

3.5. Auxiliar de administración: se considerarán como tales aquellos administrativos que realicen las funciones consignadas en la definición de oficiales de segunda, teniendo en las mismas una antigüedad inferior a tres años.

3.6. Agente de publicidad: es el personal que dependiendo de los Jefes de las secciones comerciales y de la Dirección Comercial, promueve y gestiona la contratación publicitaria.

4. Preimpresión

4.1. Jefe de Taller: es el que con conocimientos generales de todas las actividades, está al frente de toda la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones de preimpresión.

4.2. Jefe de sección: son los que, bajo las órdenes del Jefe de Taller, o directamente dependiente de la Dirección de la Empresa, trabajan en una determinada sección del área, vigilando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes, cuidando al propio tiempo de los detalles y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas.

4.3. Jefe de equipo: son los oficiales que, además de ejecutar su trabajo, están al cuidado de un grupo específico de personal y son responsables del debido cumplimiento de las horas de trabajo de todo el personal a sus órdenes.

4.4. Corrector: son aquellos trabajadores específicamente preparados que revisan los originales antes de enviarlos a preimpresión y, una vez leídos los textos, comprueban y dan el visto bueno a los mismos.

4.5. Oficial de primera: son aquellos trabajadores que tiene conocimientos técnico-prácticos amplios en referencia a su oficio específico o a los propios de la sección a que pertenece.

4.6. Oficial de segunda: son aquellos trabajadores que tienen conocimientos técnico-prácticos básicos en referencia a su oficio específico o a los propios de la sección a que pertenece.

4.7. Oficial de tercera: son aquellos trabajadores que después de un aprendizaje básico, auxilia y se perfecciona en el oficio, bajo la dirección de los oficiales primero y segundo.

5. Servicios auxiliares. Comprende al personal encargado del funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones y medios materiales.

5.1. Jefe de Sección. Es el empleado que tiene a su cargo el resto del personal de servicios auxiliares, y cuida de la distribución del trabajo entre estas personas.

5.2. Jefe de equipo: es el empleado que, además de ejecutar su trabajo, en ausencia del jefe de sección realizará las funciones de éste.

5.3. Oficial de primera. Son aquellos trabajadores que realizan trabajos de mantenimiento con conocimientos específicos.

5.4. Oficial de segunda. Son los trabajadores que realizan tareas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.

5.5. Oficial de tercera. Son los trabajadores que realizan labores sencillas que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan formación específica.

Artículo 69. Régimen disciplinario

69.1. Faltas y sus clases. Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: Leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no

que no puga haver-n'hi d'altres, que seran classificades segons l'analogia que guarden amb aquelles.

Els membres d'alt consell, alta direcció i alt govern estan subjectes al que estableixen els articles 94 a 96 de l'Estatut dels Treballadors.

69.2. Faltes lleus. Són faltes lleus les següents:

1. D'una a cinc faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la corresponent justificació, en un període de trenta dies naturals.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan falte al treball per motius justificats, llevat que prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó sense causa justificada del servei, encara que siga per breu temps. Si a conseqüència de l'abandó es causara perjudici d'alguna consideració a l'empresa, o si fóra causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta d'higiene i de neteja personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència adequades.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.

8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei.

69.3. Faltes greus. Es classificaran com a faltes greus les següents:

1. Més de cinc faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant un període de trenta dies naturals. Quan s'haja de rellevar un company, n'hi haurà prou amb una sola falta de puntualitat perquè esta es considere greu.

2. Faltar d'un a tres dies al treball sense causa justificada, durant un període de trenta dies naturals.

3. No comunicar amb la puntualitat establida els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en estos casos es considerarà molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions, siguen quins siguen, estant de servei.

5. La simulació de malaltia o d'accident.

6. La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei; si implicara menyscapse manifest de la disciplina o si se'n derivara perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador fixant, contestant o firmant per ell.

8. La negligència o la desídia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en actes de servei; si implicara risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada molt greu.

10. La reincidència en faltes lleus, encara que les corresponents infraccions siguen de distinta naturalesa, sempre que es cometan dins d'un període d'un mes a partir de la primera falta de l'esmentada graduació.

11. Incórrer els correctors tipogràfics reiteradament en errates o en omissions de correcció, sempre que les circumstàncies en què es va exercir el seu treball no les justifiquen.

69.4. Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball, comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.

2. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada i emprar per a usos propis ferramentes de l'empresa, inclús fora de la jornada de treball.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de treball o durant acte de servei en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puga implicar per a esta desconfiança respecte al seu autor.

implica que no puguin existir altres, las cuales serán clasificadas según la analogia que guarden con aquellas.

Los miembros de Alto Consejo, Alta Dirección y Alto Gobierno, quedan sujetos a lo establecido en los artículos 94 al 96 del Estatuto de los Trabajadores.

69.2. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación en un periodo de treinta días naturales.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe 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 a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «muy grave», según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

69.3. Faltas graves. Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará «muy grave».

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera 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 aquél.

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 sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Incurrir los correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

69.4. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando esto ocurra fuera de la jornada de trabajo.

3. 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 de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La condena por delito por robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

6. La continuada i habitual falta d'higiene i de neteja d'una gravetat que produisca queixes justificades dels seus companys de treball.

7. L'embriaguesa durant el servici.

8. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa.

9. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

10. Dedicar-se a les activitats següents:

a) Publicar notícies, reportatges o col·laboracions en mitjans de comunicació de premsa diària sense l'autorització prèvia de la direcció de l'empresa, tant si s'està en actiu com si el contracte està suspès per qualsevol causa.

b) Realitzar activitats que l'empresa haja declarat incompatibles per mitjà d'una comunicació per escrit al Comitè d'Empresa.

11. El maltracte de paraula i d'obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats.

12. La blasfèmia habitual.

13. Causar accidents greus per imprudència o negligència inexcusables.

14. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.

15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

16. Originar freqüents baralles i discussions amb els companys de treball.

17. La reincidència en la falta greu, encara que les corresponents infraccions siguen de distinta naturalesa, sempre que es cometen dins d'un període de sis mesos a partir de la primera falta de l'esmentada graduació.

18. Las faltas injustificadas al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, durant el període de trenta dies naturals.

69.5. Sancions. Les sancions màximes que podran imposar-se als qui incorreguen en falta seran les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i faena de dos a deu dies.

c) Per faltes molt greus:

– Suspensió de sou i faena d'onze a trenta dies.

– Trasllat forçós.

– Acomiadament.

Article 70. Assejament moral en el treball

L'empresa, dins del marc de respecte als drets dels treballadors, a la seua integritat física, seguretat i higiene, intimitat i consideració deguda a la seua dignitat, vetlarà per evitar que el treballador d'Editorial Prensa Valenciana, SA, siga sotmés a qualsevol actitud d'assejament moral o de pressió laboral tendenciosa.

Article 71

En compliment del que disposa l'article 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establides en el present conveni, i de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, s'acudirà als procediments previstos en l'Acord sobre Creació del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 72

Les parts que firmen el present conveni s'obliguen a negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit laboral, en un termini de màxim de sis mesos a comptar des que va ser publicat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera

En el present conveni s'acorda fusionar els conceptes salarials Salari Bàsic i Plus de Conveni, que s'establien en convenis anteriors, en el concepte Salari Bàsic, i desapareix el concepte Plus de Conveni.

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

7. La embriaguez durante el servicio.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

10. Dedicarse a las siguientes actividades:

a) Publicar noticias, reportajes o colaboraciones en medios de comunicación de prensa diaria, sin autorización previa de la dirección de la empresa, estando en activo o suspendido el contrato por cualquier causa.

b) Realizar actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles mediante comunicación por escrito al Comité de Empresa,

11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

12. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

18. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, durante el periodo de treinta días naturales.

69.5. 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 diez días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

– Traslado forzoso.

– Despido.

Artículo 70. Acoso moral en el trabajo

La empresa, dentro del marco de respeto a los derechos de los trabajadores, a su integridad física, seguridad e higiene, intimidad y consideración debida a su dignidad, velará por evitar que el trabajador de Editorial Prensa Valenciana, SA, sea sometido a cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa.

Artículo 71

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, se acudirá a los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre Creación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 72

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en un plazo de máximo de seis meses a contar desde la publicación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera

En el presente convenio se acuerda fusionar los conceptos salariales «Salario Base» y «Plus Convenio», que se establecían en convenios anteriores, en el concepto «Salario Base», desapareciendo el concepto «plus convenio».

TAULES SALARIALS 2011

<i>CATEGORIA</i>	<i>S. BÀSIC mes</i>	<i>8% BENEFICIS</i>	<i>TOTAL MES</i>	<i>TOTAL ANY</i>
TÈCNICS				
TÈCNICS TITULATS GRAU SUPERIOR	1.291,35	103,31	1.394,66	20.919,89
TÈCNICS TITULATS GRAU MITJÀ	1.149,91	91,99	1.241,90	18.628,46
TÈCNICS NO TITULATS	1.025,94	82,07	1.108,01	16.620,16
REDACCIÓ				
SUBDIRECTOR	1.771,19	141,70	1.912,89	28.693,36
REDACTOR EN CAP	1.610,66	128,85	1.739,51	26.092,69
CAP DE SECCIÓ	1.456,97	116,56	1.573,53	23.602,92
REDACTOR	1.312,43	104,99	1.417,43	21.261,39
AJUDANT DE REDACCIÓ	1.161,72	92,94	1.254,66	18.819,86
AUXILIAR DE REDACCIÓ	562,91	45,03	607,94	9.119,12
ADMINISTRACIÓ				
CAP SECCIÓ ADMINISTRACIÓ	1.452,68	116,21	1.568,89	23.533,39
CAP NEGOCIAT	1.391,55	111,32	1.502,87	22.543,12
OFICIAL 1r ADMINISTRACIÓ.	1.208,96	96,72	1.305,68	19.585,23
OFICIAL 2n ADMINISTRACIÓ	1.134,81	90,78	1.225,59	18.383,86
AUXILIAR ADMINISTRATIU	814,55	65,16	879,72	13.195,75
AGENT DE PUBLICITAT	559,57	44,77	604,33	9.065,00
SERVICIS AUXILIARS				
CAP DE SECCIÓ	1.344,81	107,58	1.452,39	21.785,91
CAP D'EQUIP	1.211,59	96,93	1.308,52	19.627,78
OFICIAL 1a SERVICIS AUXILIARS	1.067,23	85,38	1.152,61	17.289,13
OFICIAL 2a SERVICIS AUXILIARS	928,76	74,30	1.003,06	15.045,85
OFICIAL 3a SERVICIS AUXILIARS	737,29	58,98	796,27	11.944,04
PREIMPRESSIÓ				
	<i>Sal. bàsic dia</i>		<i>Total dia</i>	
CAP DE TALLERS	45,83	3,67	49,50	22.520,43
CAP SECCIÓ DE TALLERS	30,15	2,41	32,56	14.814,45
CAP D'EQUIP	28,52	2,28	30,80	14.016,09
CORRECTOR	27,87	2,23	30,10	13.696,67
OFICIAL 1a	27,68	2,21	29,89	13.600,35
OFICIAL 2a	26,74	2,14	28,88	13.140,52
OFICIAL 3a	25,00	2,00	27,00	12.286,38

València, 23 de maig de 2011

Per la part social
 José V. Aleixandre Porcar
 Vicent Garcia Vidal
 Andrés Hernández De Sa
 Soledad Pérez Fernández
 Olivia Sánchez Figuérez

Per la part econòmica
 Miguel Miró Oriola

TABLAS SALARIALES 2011

<i>CATEGORIA</i>	<i>S.BASE mes</i>	<i>8% BENEFICIOS</i>	<i>TOTAL MES</i>	<i>TOTAL AÑO</i>
TECNICOS				
TÉCNICOS TITULADOS G.S.	1.291,35	103,31	1.394,66	20.919,89
TÉCNICOS TITULADOS G.M.	1.149,91	91,99	1.241,90	18.628,46
TÉCNICOS NO TITULADOS	1.025,94	82,07	1.108,01	16.620,16
REDACCION				
SUBDIRECTOR	1.771,19	141,70	1.912,89	28.693,36
REDACTOR JEFE	1.610,66	128,85	1.739,51	26.092,69
JEFE DE SECCION	1.456,97	116,56	1.573,53	23.602,92
REDACTOR	1.312,43	104,99	1.417,43	21.261,39
AYUDANTE DE REDACCION	1.161,72	92,94	1.254,66	18.819,86
AUXILIAR REDACCION	562,91	45,03	607,94	9.119,12
ADMINISTRACION				
JEFE SECCION ADMON	1.452,68	116,21	1.568,89	23.533,39
JEFE NEGOCIADO	1.391,55	111,32	1.502,87	22.543,12
OFICIAL 1º ADMON	1.208,96	96,72	1.305,68	19.585,23
OFICIAL 2º ADMON	1.134,81	90,78	1.225,59	18.383,86
AUX.ADMINIST.	814,55	65,16	879,72	13.195,75
AGENTE DE PUBLICIDAD	559,57	44,77	604,33	9.065,00
SERVICIOS AUXILIARES				
JEFE SECCION	1.344,81	107,58	1.452,39	21.785,91
JEFE DE EQUIPO	1.211,59	96,93	1.308,52	19.627,78
OF.1º SERV.AUXILIARES	1.067,23	85,38	1.152,61	17.289,13
OF.2º SERV. AUXILIARES	928,76	74,30	1.003,06	15.045,85
OF.3º SERV.AUXILIARES	737,29	58,98	796,27	11.944,04
PREIMPRESION				
	<i>Sal.base día</i>		<i>Total día</i>	
JEFE TALLER	45,83	3,67	49,50	22.520,43
JEFE SEC. TALLER	30,15	2,41	32,56	14.814,45
JEFE EQUIPO	28,52	2,28	30,80	14.016,09
CORRECTOR	27,87	2,23	30,10	13.696,67
OFICIAL 1º	27,68	2,21	29,89	13.600,35
OFICIAL 2º	26,74	2,14	28,88	13.140,52
OFICIAL 3º	25,00	2,00	27,00	12.286,38

Valencia, 23 de mayo de 2011.

Por la parte social

Por la parte económica

Jose V. Alexandre Porcar
 Vicent Garcia Vidal
 Andres Hernandez De Sa
 Soledad Perez Fernandez
 Olivia Sanchez Figueres

Miguel Miró Oriola