

## **Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació**

*RESOLUCIÓ de 25 de setembre de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals 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 Premsa Valenciana, SA. Codi 80000172011992. [2013/9636]*

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Editorial Premsa Valenciana, SA, subscrit per la comissió negociadora, estant integrada esta 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'article 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 el registre i el 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 Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, ressol:

### *Primer*

Ordenar que siga inscrit 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 que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 25 de setembre de 2013.—El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu Editorial Premsa Valenciana, SA, 2012/2013

### Capítol I Disposicions generals

#### *Article 1. Àmbit territorial*

Les normes contingudes en este conveni col·lectiu seran aplicables a tots els centres de treball d'Editorial Premsa Valenciana, SA, en territori de la Comunitat Valenciana, constituïts i que puguin constituir-se en el futur, durant el temps en què estiga vigent.

#### *Article 2. Àmbit personal*

Este conveni col·lectiu afectarà tot el personal que presta el seu servici 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 servicis.
- c) Assessors.
- d) Els corresponsals i col·laboradors que tinguen formalitzat un contracte civil amb l'empresa, en què s'excloga la relació laboral.
- e) Els col·laboradors i els que no mantinguen una relació continuada amb l'empresa.
- f) Els agents comercials o publicitaris que treballen per a Editorial Premsa Valenciana, SA, amb llibertat de representar altres empreses dedicades a la mateixa o a diferent activitat.
- g) Els columnistes o col·laboradors continus, que reben un pagament per prestació de servicis, encara que la seua col·laboració siga periòdica i habitual.
- h) El personal autònom o que pertany a empreses concessionàries de servicis, com el de distribució o de contracte de prestació de servici amb l'Editorial Premsa Valenciana, SA.

## **Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales 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 Premsa Valenciana, SA. Código 80000172011992. [2013/9636]*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Editorial Premsa 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 Subdirección General de Relaciones Laborales, 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, 25 de septiembre de 2013.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo Editorial Premsa Valenciana, SA, 2012/2013

### Capítulo I Disposiciones generales

#### *Artículo 1. Ámbito Territorial*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Editorial Premsa 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 aquel 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 Premsa 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 Premsa Valenciana, SA.

i) En general, aquells a què es referixen els articles 2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors.

#### *Article 3. Àmbit funcional*

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

#### *Article 4. Àmbit temporal*

Este conveni començarà a regir a partir del dia 1 de gener de 2012, siga quina siga la data en què es publique en el *Butlletí Oficial de la Província de València*, i acabarà el 31 de desembre de 2013.

#### *Article 5. Pròrroga*

Al complir la data del venciment, en cas que no hi haja denúncia expressa per qualsevol de les parts amb, almenys, tres mesos d'antelació, este conveni es considerarà prorrogat tàcitament d'any en any.

#### *Article 6. Denúncia del conveni*

En cas que no hi haja denúncia per qualsevol de les parts amb l'antelació mínima indicada en el punt anterior, el conveni es considerarà prorrogat en els mateixos termes, d'any en any. Si les deliberacions es prolonguen pel termini que excedix de la vigència del conveni, es considerarà este prorrogat provisionalment fins a finalitzar la negociació del conveni següent, sense perjudi que el nou conveni tinga obligatòriament efectes retroactius en cas que les negociacions mencionades sobrepassen els terminis previstos.

#### *Article 7. Revisió*

Per a este conveni no hi ha clàusula de revisió.

#### *Article 8. Comissió de seguiment*

1. Es crea una comissió de seguiment encarregada de la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del compliment de les normes contingudes en este conveni col·lectiu. Esta comissió, que estarà formada per dos representants designats per la direcció de l'empresa i per dos representants triats pel comitè d'empresa, entendreà, necessàriament, amb caràcter previ, del tractament i solució de les qüestions d'interpretació col·lectiva i conflictes del mateix caràcter que puguen suscitar-se en l'àmbit d'aplicació d'este conveni.

2. La comissió de seguiment resoldrà qualsevol consulta que afecte la interpretació de les normes establides en este conveni col·lectiu i intervindrà de manera preceptiva i prèvia a les vies administrativa i judicial en la substanciació dels conflictes col·lectius que puga plantejar el personal treballador a l'empresa, a l'efecte dels quals la comissió de seguiment redactarà la corresponent acta.

3. De conformitat amb el que disposa l'article 85.3.c de l'Estatut dels Treballadors, també intervindrà la comissió de seguiment de manera efectiva per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir entre l'empresa i el personal treballador en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establides en este conveni col·lectiu. La comissió de seguiment intervindrà també en totes les altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica d'este conveni que es deriven d'allò que s'ha estipulat en el text i en els annexos que en formen part.

4. Les qüestions que es plantegen a la comissió paritària de seguiment hauran de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè puga examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, el qual continuarà obligatòriament, com a mínim:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que considere que assistixen al proponent.
- c) Proposta o petició concreta que es formule a la comissió.

L'escrit de consulta estarà acompanyat de tots els documents que es consideren necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

5. La comissió podrà demanar, per via d'ampliació, la informació o la documentació que considere pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, i per a això concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

i) En general, aquellos a que se refieren los artículos 2 y 3 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 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia*, siendo su terminación el 31 de diciembre de 2013.

#### *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 tácitamente de año en año.

#### *Artículo 6. Denuncia del convenio*

En el caso de que 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 este 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.

#### *Artículo 8 Comisión de seguimiento*

1. 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 que estará formada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y por dos representantes elegidos por el comité de empresa entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. La comisión de seguimiento resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores/as a la empresa, a cuyo efecto la comisión de seguimiento levantará la correspondiente acta.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, igualmente intervendrá esta comisión de seguimiento de manera efectiva para solventar las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores/as en la negociación para la modificación substancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo. La comisión de seguimiento, intervendrá igualmente, en cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

4. Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria de seguimiento deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6. La comissió de seguiment, una vegada rebut l'escrit de consulta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada i emetre la corresponent resolució.

Davant de situacions de desacord en la comissió de seguiment, se sotmetrà la discrepància a l'organisme previst en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Col·lectius (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdós parts.

7. La comissió podrà utilitzar els servicis ocasionals o permanents d'assessors en les matèries que siguen de la seua competència. Estos assessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

## Capítol II 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, que s'obliga a portar-la a cap de tal forma que, per mitjà d'això, s'obtinguen 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 pretenga incloure l'empresa, haurà de comunicar-se al comitè d'empresa amb 15 dies d'antelació, perquè este emeta el seu 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 a este conveni li correspon en la seua jornada diària laboral de sis hores, la confecció del material assignat amb destinació al diari *Levante-EMV*.

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

### *Article 11. Mobilitat funcional*

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi han, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a ser ateses. L'empresa comunicarà la seua decisió i les raons d'esta al comitè d'empresa.

En cas de comanda de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o huit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del comitè d'empresa, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció social.

3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitze, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No es podrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació, en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en este article requerirà l'acord de les parts o, a falta d'això, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb este fi s'hagen establert en el conveni col·lectiu.

### *Article 12. Modificació substancial de les condicions de treball*

En compliment del que disposa l'Estatut dels Treballadors, per a resoldre les discrepàncies que puguem sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establides en este conveni 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.

6. La comisión de seguimiento, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión de seguimiento se someterá la discrepancia al organismo contemplado en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) de la Comunitat Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

7. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

## Capítulo II 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 comunicársele al comité de empresa con 15 días de antelación, para que este 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*.

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

### *Artículo 11. Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones de esta al comité de empresa.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité de empresa, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivament realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

### *Artículo 12. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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 Comunitat Valenciana.

Capítol III  
Jornada i horari

*Article 13. Jornada de treball*

Al personal adscrit a este conveni li correspon una jornada laboral de 36 hores setmanals, de dilluns a diumenge, segons les necessitats de l'empresa, excepte el que disposa l'article 19 del conveni.

El personal amb jornada continuada tindrà dret a un descans de 20 minuts.

Al treballador que no faça ús d'este descans no se li computarà com a jornada extraordinària ni se li descomptarà.

*Article 14. Horari de treball*

Es manté per a este conveni col·lectiu que la direcció de l'empresa, quan hi haja provades raons tècniques, organitzatives o productives, amb l'acord o 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 15. Canvi de torn de treball*

Abans de convocar-se qualsevol plaça, es consultarà el personal del mateix grup professional i especialitat, per si desitja canviar de torn. En cas que hi haja diverses peticions, es donarà preferència al més antic del grup professional, 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 de plaça vacant, o de nova creació, l'interessat deixarà de percebre el plus de nocturnitat. Si el trasllat és a requeriment de l'empresa, esta proposarà al personal del mateix grup professional i especialitat canviar de torn, amb preferència per al més antic en el grup professional. En este supòsit, si tenia el plus de nocturnitat i la plaça és de dia, se li mantindrà el plus de nocturnitat.

*Article 16. Jornades en dissabte i/o diumenge*

El personal treballador de la Secció de Redacció amb contracte a temps complet, que acorde de forma contractual o voluntàriament, i de forma no continuada, prestar servici el dissabte, percebrà la quantitat de 76,14 euros per dissabte treballat; el personal treballador que preste el servici el diumenge percebrà la quantitat de 120,75 euros, 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 acorde de forma contractual o voluntàriament prestar servici el diumenge, de forma no continuada, percebrà la quantitat de 121,18 euros, per traslladar el dia de descans a un altre dia de la setmana, que es fixarà d'acord amb l'organització del treball.

*Article 16 bis. Jornades en dissabte i diumenge o dissabte*

El personal treballador de la Secció de Redacció amb contracte a temps complet que acorde de forma contractual o voluntàriament i de forma contínua prestar servici el dissabte i el diumenge, tindrà una jornada setmanal de quatre dies, inclòs el dissabte i el diumenge, que es fixaran d'acord amb l'organització del treball.

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

*Article 17. Hores extraordinàries*

Les hores treballades que excedisquen de la jornada laboral ordinària, sense perjudici del que disposen els articles 19 i 20, Dedicació especial, tindrà el caràcter d'hores extraordinàries.

Es procurarà que les hores extraordinàries que hagen de realitzar siguen distribuïdes per un torn rotatori entre aquelles persones que voluntàriament vulguen realitzar-les. Si açò no és possible, es designarà aquelles que hagen d'efectuar els treballs corresponents, i s'establiran també torns rotatoris. Com a norma general, es respectarà allò que s'ha estipulat en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Mensualment es

Capítulo III  
Jornada y horario

*Artículo 13. 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 salvo lo dispuesto en el artículo 19 del convenio.

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

Al trabajador/a que no haga uso de dicho descanso no se le computará como jornada extraordinaria ni se le descontará.

*Artículo 14. 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 15. Cambio de turno de trabajo*

Antes de convocarse cualquier plaza, se consultará al personal del mismo grupo profesional y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones se dará preferencia al más antiguo del grupo profesional, 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, esta propondrá al personal del mismo grupo profesional y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en el grupo profesional. En este supuesto, si tuviera el plus de nocturnidad y la plaza fuera de día, se la mantendrá el plus de nocturnidad.

*Artículo 16. Jornadas en sábado y/o domingo*

Los trabajadores/as 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 euros por sábado trabajado. Y los trabajadores/as que presten el servicio el domingo percibirán la cantidad de 120,75 euros, 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/as 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 121,18 euros, por trasladar el día de descanso a otro día de la semana, que se fijará de acuerdo con la organización del trabajo.

*Artículo 16 bis. Jornadas en sábado y domingo o sábado*

Los trabajadores/as 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/as 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 17. Horas extraordinarias*

Las horas trabajadas que excedan de la jornada laboral ordinaria sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 y 20, 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, estableciéndose también turnos rotatorios. Como norma general se respetará lo estipulado en el artículo 35 del Estatuto de los Traba-

donarà compte de les hores realitzades per cada treballador al comitè d'empresa.

*Article 18. Nocturnitat*

Es manté el plus de nocturnitat del 25 per cent.

*Article 19. Règim de redacció*

Per la singularitat del treball de redacció, s'assignarà tasca a este personal; es considera com a tasca el treball o el conjunt de treballs que pugua realitzar normalment un redactor per la jornada que indica este conveni, i podrà simultaniejar-se 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, serà competència exclusiva del director, en coordinació amb les necessitats exigides per l'organització de l'empresa.

*Article 20. 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.

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 mitjà d'un simple preavis de qualsevol de les parts amb l'antelació d'un mes.

Per dedicació especial s'abonarà un mínim de 3.432,76 euros bruts anuals.

Capítol IV

Vacacions, permisos llicències i excedències

*Article 21. Vacacions*

1. Tot el personal subjecte a este conveni disfrutará d'unes vacances anuals retribuïdes de 31 dies naturals ininterromputs.

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

2. L'empresa està facultada per a fixar els torns de vacances, preferentment durant el període de juny a setembre, ambdós inclosos, de cada any, i les atorgarà d'acord amb les necessitats del servici, procurant complaure el personal quant a l'època del gaudi. Els treballadors que les disfruten fora del període esmentat, per necessitats de l'empresa, tindran dret a una borsa de vacances de 238,82 euros o a 10 dies més de vacances.

3. No podran compensar-se en metàl·lic, en tot o en part, les vacances anuals.

4. Durant el primer trimestre de cada any, els caps de cada secció confeccionaran, conjuntament amb els treballadors afectats, el calendari de vacances, el qual es 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 ambdós cònjuges treballen en l'empresa, tindran preferència per a disfrutar les seues vacances simultàniament.

6. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es referix el punt quatre d'este article coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació d'eixe precepte, li corresponga, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

7. En el supòsit que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el punt anterior que impossibilita el treballador disfrutar-les, totalment

jadores. Mensualmente se dará cuenta de las horas realizadas por cada trabajador/a al comité de empresa.

*Artículo 18. Nocturnidad*

Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por ciento.

*Artículo 19. Régimen redacción*

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, esta cumplida la jornada. El establecimiento de tareas, secciones, turno, suplencias, horarios base y, en general, la organización práctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

*Artículo 20. 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.

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 euros brutos anuales.

Capítulo IV

Vacaciones, permisos licencias y excedencias

*Artículo 21. Vacaciones*

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

El primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador/a 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/as que las disfruten fuera de dicho período, por necesidades de la empresa, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 238,82 euros ó 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/as 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. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el punto cuatro de este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el punto anterior que impossibilita al trabajador disfrutarlas, total o

o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

8. La incapacitat temporal en el transcurs de l'any no donarà lloc a descomptes en el període de vacances.

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

#### *Article 22. Permisos*

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

a) 15 dies naturals, en cas de matrimoni o de parelles de fet inscrites 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 afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament fora de la província on estiga el seu centre de treball, el termini serà de cinc dies naturals.

d) Dos dies naturals per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per este motiu, el treballador necessite fer un desplaçament fora de la província on estiga 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 dispost que a duració de l'absència i a la seua compensació econòmica.

Quan el compliment del deure indicat abans supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors; en 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 tinga dret en l'empresa.

h) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en les termes establits legal o convencionalment.

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

j) Quatre dies per a tràmits de divorci.

k) L'empresa, atenent 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 estaran subjectes al 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 prenatales i tècniques de preparació al part, després de l'avis a l'empresari i de la justificació de 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 la seua voluntat, 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 un total de 14 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.

parcialment, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. La incapacitat temporal en el transcurso del año no dará lugar a descuentos en el período de vacaciones.

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

#### *Artículo 22. Permisos*

El trabajador/a, 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) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

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

d) Dos 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/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el plazo será de cinco días naturales.

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

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

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 esta 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 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a 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/a, 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/a 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/a tendrá que presentar el correspondiente justificante al jefe de personal.

j) Cuatro días para trámites de divorcio.

k) La empresa atendiendo a las necesidades del trabajo, podrá conceder a los trabajadores/as 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.

o) Un dia de lliure disposició.

*Article 23. Excedències*

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

2. Els treballadors que tinguen almenys dos anys d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no superior a tres anys. En este supòsit, a diferència de l'anterior, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball en les mateixes condicions. El pas a l'expressada situació podrà demanar-se sense especificació de motius pel sol·licitant, i l'empresa haurà de concedir-la obligatòriament, llevat que s'utilitze per a treballar en una altra activitat idèntica o semblant a la de l'Editorial Prensa Valenciana, SA.

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 24. Festius*

Per les especials característiques del treball periodístic, els treballadors es comprometen a prestar també els seus servicis els 14 dies assenyalats per la legislació com a festes abonables. En compensació, els treballadors disfrutaran de 18 dies laborables. Esta lliurança podrà acumular-se a les vacances anuals en tot o en part, de mutu acord i sempre que ho permeta l'organització del treball.

*Article 25. Llicències*

Els treballadors que tinguen una antiguitat en l'empresa d'un any, podran sol·licitar llicència sense sou per un termini no superior a un any. El gaudi de la llicència atorgada a l'empara d'este article és incompatible amb qualsevol remuneració directa. També serà incompatible amb la realització d'activitats productives retribuïdes que impliquen vinculació contractual o estatutària de l'interessat. El treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball en les mateixes condicions.

Les condicions per a la concessió 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 que no cause perjudi a l'empresa.

*Article 26. Suplències*

Serán substituïdes les vacants per incapacitat temporal (IT) que previsiblement hagen de prolongar-se més de 15 dies, i fins a un màxim de 18 mesos (és a dir, mentres romanga d'alta en l'empresa), les excedències voluntàries o forçoses i les llicències sense retribució.

*Article 27. Dies en què el periòdic no s'edita*

Tindran la consideració de festes abonables 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 eixos dies com qualsevol altre dia laborable, i traslladarà eixe festiu als dies immediatament posteriors, és a dir 25, 1 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 28. Lliurança 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 d'eixa secció que, per contracte o voluntàriament, acorde treballar els dissabtes i/o els diumenges.

Els treballadors de Tallers disfrutaran d'un descans de dissabte cada 15 dies. Estos torns de dissabte no seran comptabilitzats com a lliurança de festius.

o) Un día de libre disposición.

*Artículo 23. Excedencias*

1. La excedencia voluntaria se regirá por lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no superior a tres años por aquellos trabajadores/as 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 en las mismas condiciones. El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Editorial Prensa Valenciana.

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 24. Festivos*

Por las especiales características del trabajo periodístico, los trabajadores/as se comprometen a prestar también sus servicios los 14 días señalados por la legislación como fiestas abonables. En compensación, los trabajadores/as 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 25. Licencias*

Los trabajadores/as que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a un año. El disfrute de la licencia otorgada al amparo de este artículo es incompatible con cualquier remuneración directa. También será incompatible con la realización de actividades productivas retribuidas que impliquen vinculación contractual o estatutaria del interesado/a. El trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Y las condiciones para la concesión son 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 26. Suplencias*

Serán sustituidas las vacantes por incapacidad temporal (IT) que previsiblemente hubieran de prolongarse más de 15 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.

*Artículo 27. 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 28. 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/as de Talleres, disfrutarán de un descanso de sábado cada 15 días. Estos turnos de sábado no serán contabilizados como libranza de festivos.

## Capítol V

### Període de prova, ascensos, vacants i escalafons

#### *Article 29. Ascens de grup professional*

En el supòsit d'ascens de grup professional, si el treballador percep un salari superior al reflectit en la taula salarial per al grup professional i nivell salarial que tinga abans de l'ascens, se li aplicarà, en lloc de l'augment establert en la taula salarial, el percentatge que hi haja en la taula entre els dos grups professionals al seu salari real, sempre que el salari que assenyalava la taula salarial per al nou grup siga inferior a l'augment salarial que resulte d'aplicar el percentatge assenyalat.

#### *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 15 dies laborables.

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

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

La situació d'incapacitat temporal que afecte el treballador durant el període de prova interromp el còmput d'este, sempre que es produïska un acord entre ambdós parts.

#### *Article 31. Vacants*

L'empresa anunciarà les vacants que calga cobrir en els centres de treball en què la vacante es produïska, i detallarà:

- Número i grup professional del lloc que calga cobrir.
- Característiques del lloc.
- Requisits.
- Condicions de treball.
- Data d'examen, si és el cas.
- Termini per a sol·licitar la vacante.
- Data, lloc i horari del curs de formació, si n'hi ha, així com la data d'inscripció.

Té preferència per a ocupar la vacante anunciada el personal de la plantilla de l'empresa, i dins d'este, el del mateix grup professional que la del lloc que calga cobrir, sempre que, segons el parer de l'empresa, reunisca els requisits exigits per a exercir-lo. L'empresa designarà la persona que, mitjançant les proves o els exàmens, considere més convenient.

Un representant del comitè d'empresa assistirà a la realització de les proves a què es referix este article, sempre que tinguen lloc, i participarà en la classificació d'estes. 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 pertanya a la plantilla d'esta.

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.

## Capítol VI

### Beneficis i servicis socials

#### *Article 32. Personal en circumstàncies especials*

Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

## Capítulo V

### Periodo de prueba, ascensos, vacantes y escalafones.

#### *Artículo 29. Ascenso grupo profesional*

En el supuesto de ascenso de grupo profesional, si el trabajador/a viniera percibiendo un salario superior, al reflejado en la tabla salarial para el grupo profesional y nivel salarial 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 los dos grupos profesionales a su salario real, siempre que el salario que señala la tabla salarial para el nuevo grupo sea inferior al aumento salarial que resulte de aplicar el porcentaje señalado.

#### *Artículo 30. Periodo de prueba*

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

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución 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/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo 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 grupo profesional 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 cursillo 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 este, el del mismo grupo profesional que 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 esta.

La empresa no discriminará las solicitudes de personas discapacitadas 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.

## Capítulo VI

### Beneficios y servicios sociales

#### *Artículo 32. Personal en circunstancias especiales*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuïda, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

El progenitor, l'adoptant o l'acollidor de caràcter preadoptiu o permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari almenys, de la mitat de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servici públic de salut o per l'òrgan administratiu sanitari de l'Agència Valenciana de Salut, i, com a màxim, fins que el menor complisca els 18 anys.

Les reduccions de jornada previstes en este apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Així mateix, l'empresa facilitarà al personal amb fills discapacitats, permisos abonables quan els esmentats treballadors vulguen assistir a cursos d'orientació pedagògica per a l'educació dels seus fills, sempre que eixos cursos coincidisquen amb la jornada laboral, i caldrà sol·licitar-ho a l'empresa amb la deguda antelació.

#### *Article 33. Maternitat i paternitat*

Caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

#### *Article 34. Plus de malaltia*

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o d'accident percebran el 100 per cent del seu salari real i pagues extres, llevat que es formalitze un contracte d'interinitat per a substituir la incapacitat temporal, 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; sempre que este siga negatiu, s'aplicarà la legislació vigent.

#### *Article 35. Avanços de nòmina*

L'empresa concedirà, amb la justificació prèvia suficient i sempre que la tesoreria de l'empresa ho permeta, avanços individuals per una suma que pot arribar a dos mensualitats brutes, que seran deduïts dels havers del sol·licitant en el termini de 12 mesos a partir del moment en què siguen concedits.

Per a disfrutar d'este dret, el treballador haurà de tindre, com a mínim, un any de permanència en l'empresa.

Fins a la total deducció de cada avanç concedit, el treballador no podrà sol·licitar-ne un altre.

En cas que una sol·licitud siga denegada per l'empresa, el treballador podrà sol·licitar la intervenció del comitè d'empresa perquè este intervinga davant de la direcció per a l'aclariment i l'explicació del cas.

#### *Article 36. Ajudes per fills discapacitats*

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

#### *Article 37. Detenció governativa*

Quan el treballador siga detingut per l'exercici de la seua professió i mentre l'exercix, l'empresa es compromet a seguir abonant-li el total dels salaris i meritacions extraordinaris durant el termini de la seua detenció fins al moment de la seua 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 38. Assegurança col·lectiva de vida*

L'empresa subscriurà, en favor de tots i cada un dels treballadors, una assegurança de vida que garantirà:

- a) Mort per causa natural: 18.030,36 euros.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Agencia Valenciana de Salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, al personal con hijos discapacitados, la empresa le facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores/as quieran asistir a cursos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursos coincidan con la jornada laboral, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

#### *Artículo 33. Maternidad y paternidad*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

#### *Artículo 34. Plus de enfermedad*

Los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente percibirán el 100 por ciento de su salario real y pagas extras, salvo que se formalice un contrato de interinidad para sustituir dicha incapacidad temporal, 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 este sea negativo se aplicará la legislación vigente.

#### *Artículo 35. Adelantos de nómina*

La empresa concederá, previa justificación suficiente y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, adelantos individuales por una suma de hasta dos mensualidades brutas, que serán deducidos de los haberes del solicitante en el plazo de 12 meses a partir de su concesión.

Para disfrutar de este derecho, el trabajador/a deberá tener como mínimo un año de permanencia en la empresa.

Hasta la total deducción de cada adelanto concedido, no podrá el trabajador/a solicitar otro.

En el caso de que cualquier solicitud fuese denegada por la empresa, el trabajador/a podrá solicitar la intervención del comité de empresa para que este intervenga ante la dirección para la clarificación y explicación del caso.

#### *Artículo 36. Ayudas por hijos discapacitados*

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

#### *Artículo 37. Detención gubernativa*

Cuando el trabajador/a 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 38. Seguro colectivo de vida*

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

- a) Muerte por causa natural: 18.030,36 euros.

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

*Article 39. 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 per objecte realitzar funcions ordenades per l'empresa.

*Article 40. Formació professional*

L'empresa intentarà acollir-se a les ajudes previstes per la Fundació Tripartita para la Formació en el Empleo.

La determinació dels cursos i de les persones que hauran de realitzar-los seran establits per la direcció de l'empresa, la qual passarà consulta de tot això al comitè d'empresa.

Per a uns altres cursos o programes de formació que l'empresa crega oportú desenrotllar fora d'allò que s'ha previst per la Fundació Tripartita, la direcció de l'empresa comunicarà els objectius, cursos que calga realitzar i personal afectat, al comitè d'empresa.

*Article 41. Dret a esquila*

Tot el personal afectat per este conveni tindrà dret a una esquila gratuïta (fins a tres columnes), en cas de defunció del treballador i de familiar de primer grau de consanguinitat i afinitat. Estes esqueles seran també gratuïtes per als jubilats i els seus cònjuges.

En els casos de familiars de segon grau, es bonificarà el 50 per cent de l'esquila.

*Article 42. Ajuda de guarderia*

Es concedirà una ajuda per a matrícula de guarderia per un import de 100 euros, per fill entre zero i tres anys. L'ajuda, en cas de treballar en l'empresa els dos pares, només s'acreditarà a un d'ells.

*Article 43. Ajuda per a la vigilància de la visió*

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

S'informarà el comitè d'empresa de les sol·licituds abans de fer el pagament.

**Capítol VII**  
Seguretat i salut laboral

*Article 44. Seguretat i salut laboral*

Els treballadors i la direcció de l'empresa reconeixen la gran importància i atenció preferent que té la seguretat i salut en el treball, i recorden que han de tindre primacia en l'actuació quotidiana les accions encaminades a protegir al 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.

Comissió de Seguretat i Salut Laboral. Esta comissió del comitè d'empresa té com a objecte fonamental fer arribar als treballadors les mesures adoptades amb vista a la millora de la seguretat, i així mateix, 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.

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

*Artículo 39. 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 40. Formación profesional*

La empresa intentará acogerse a las ayudas previstas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

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 por la Fundación Tripartita, la dirección de la empresa comunicará los objetivos, cursos a realizar y personal afectado, al comité de empresa.

*Artículo 41. 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/a, y familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad. Estas esqueles serán también gratuitas a los jubilados y sus cónyuges.

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

*Artículo 42. Ayuda guarderia*

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

*Artículo 43. Ayuda para el cuidado de la visión*

Se establece una bolsa de hasta 5.000 euros anuales para sufragar a los trabajadores/as 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 euros, se reintegrará la cuantía correspondiente a cada factura. Si la suma supera los 5.000 euros se pagará la parte proporcional de cada factura hasta alcanzar el citado límite máximo de la ayuda.

Se informará al comité de empresa de las solicitudes antes de su pago.

**Capítulo VII**  
Seguridad y salud laboral

*Artículo 44. Seguridad y salud laboral*

Los trabajadores/as 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/a 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/as las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad, y asimismo, ser portadora de las inquietudes de estos como autènticos 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) Realitzar visites tant als llocs de treball com als servicis i dependències establits per als treballadors de l'empresa, per a 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 dels defectes i perills que advertisquen a la direcció de l'empresa, a la qual proposarà, si és el cas, l'adopció de mesures preventives necessàries i qualssevol altre que considere necessàries.

e) Interessar la pràctica de reconeixements mèdics als treballadors de l'empresa, 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 produïdes en l'empresa, a fi d'evitar-los, 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 la col·laboració d'estos en la pràctica i observança de les mesures preventives dels accidents de treball i malalties professionals.

j) Estudiar i proposar a la direcció de l'empresa totes les mesures que considere necessàries per a obtenir i aconseguir unes bones condicions de seguretat i salut, que redunden en una deguda protecció de la vida i 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, divulgació i propaganda de la seguretat i higiene per mitjà de cursos i conferències al personal de l'empresa.

#### *Article 45. Pantalles de visualització*

a) Totes les persones que treballen amb equips que incloguen pantalles de visualització passaran una revisió anual oftalmològica, a més de la revisió general que es realitza.

b) Totes les pantalles de visualització s'ajustaran al que disposa el Reial Decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització.

c) Cap treballador podrà ser obligat a romandre davant de les pantalles de visualització més temps de l'establert en la seua jornada laboral, o siga, sis hores.

#### *Article 46. 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 Prens Valenciana, SA, siga sotmés a qualsevol actitud d'assejament moral o pressió laboral tendenciosa.

#### *Article 47. Garanties d'igualtat*

1. Les relacions laborals en les empreses han d'estar presidides per la no-discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, adhesió sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2. Els drets establits en este conveni afecten per igual l'home i la dona, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment. Cap clàusula d'este conveni podrà ser interpretada en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors de l'un i l'altre sexe. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o puga ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a la persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre sexe, llevat que eixa disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se

c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores/as 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/as.

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 horas que estime.

e) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores/as 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 producen.

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/as 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/as.

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 cursos y conferencias al personal de la empresa.

#### *Artículo 45. Pantallas de visualización*

a) Todas las personas que trabajen con equipos que incluyan pantallas de visualización pasarán una revisión anual oftalmológica, además del chequeo general que se viene realizando.

b) Todas las pantallas de visualización se ajustarán a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

c) Ningún trabajador/a podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas de visualización más tiempo del establecido en su jornada laboral, o sea, seis horas.

#### *Artículo 46. Acoso moral en el trabajo*

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

#### *Artículo 47. Garantías de igualdad*

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

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan

objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la finalitat siguem necessaris o adequats.

En tot cas, es considera discriminatòria tota orde de discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

3. Editorial Prensa Valenciana, SA, realitzarà esforços tendents a aconseguir la igualtat d'oportunitats en totes les seues polítiques, en particular la igualtat de gènere, adoptant mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre hòmens i dones.

Per a facilitar el seguiment de l'aplicació del principi d'igualtat entre hòmens i dones, Editorial Prensa Valenciana, SA, facilitarà anualment, al comitè d'empresa, les dades relatives a sexe, antiguitat en l'empresa, grup i nivell professional, de manera que pugui seguir-se l'evolució de les plantilles des d'una perspectiva de gènere. En este sentit, les parts es comprometen a atindre's al que disposa la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.

### Capítol VIII

#### Comitè d'empresa i seccions sindicals

##### *Article 48. Drets del comitè d'empresa*

L'empresa reconeix al comitè 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 vendes de l'entitat; sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa; sobre els salaris desglossats de tots els treballadors, i sobre els llistats de vacances, permisos, baixes, excedències, gratificacions i hores extres.

2. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en 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, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari, de les decisions adoptades per este 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 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 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 la terminació 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 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 ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i formular, si és el cas, les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o 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 orde per l'article 44 del conveni vigent i l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

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

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

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

3. Editorial Prensa Valenciana, SA, realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, Editorial Prensa Valenciana, SA, facilitará anualmente al comité de empresa los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género. En este sentido, las partes se comprometen a atenerse a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

### Capítulo VIII

#### Comitè de empresa y secciones sindicales

##### *Artículo 48. 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/as, 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 estos.

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

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

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 44 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/as o de sus familiares.

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

11. Informar els seus representants en tots els temes i qüestions assenyalats en els punts anteriors, en tot allò que puga tindre repercussió en les relacions laborals directament o indirectament.

12. Els informes que ha d'emetre el comitè segons les competències reconegudes en els apartats anteriors, han d'elaborar-se en el termini de 15 dies.

13. Es reconeix al comitè d'empresa capacitat, com a òrgan colegiat, per a exercir accions administratives o judicials en tot el que es referix a l'àmbit de les seues competències, per decisió majoritària dels seus membres.

14. Els membres del comitè d'empresa, i este en el seu conjunt, guardaran el secret professional en tot allò que fa referència als apartats 1, 2, 3 i 4 d'este article, encara després de deixar de pertànyer al comitè d'empresa, i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenjala 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 distints fins dels que van motivar l'entrega.

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

#### *Article 49. Drets sindicals*

L'empresa respectarà el dret a tots els treballadors a sindicarse lliurement. Esta empresa reconeix els sindicats com a elements d'interés per al degut tractament 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 i 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 al centre de treball i al lloc on es garantisca un adequat accés dels treballadors.

#### *Article 50. 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 despatxat ni sancionat durant l'exercici de les seues funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que esta es produïssa per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o 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, per a la qual cosa podran publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interés laboral o social, fet que caldrà comunicar a l'empresa.
- e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cada un dels membres del comitè d'empresa, per a l'exercici de les seues funcions de representació, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, en total 20 hores.

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 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 15 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 competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

14. Los miembros del comité de empresa, y este 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 aquella 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 49. Derechos sindicales*

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

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/as 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/as en general, podrán utilizar los tablones 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/as.

#### *Artículo 50. Garantías*

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, 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/as, 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 esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a 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 20 horas.

Per a este conveni es pacta l'acumulació d'hores dels distints membres del comitè d'empresa, sense sobrepassar el màxim total, i que puguen quedar rellevats del treball sense perjudi de la seua remuneració. 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 s'hi haurà de reincorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la cessació 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 51. 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) necessari per a exercir la seua labor, i uns quants taulers d'anuncis.

Les possibles discrepàncies es resoldran per l'autoritat laboral, amb un informe previ de la Inspecció de Treball.

#### *Article 52. 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.

L'assemblea podrà ser convocada pel comitè d'empresa o per un nombre de treballadors no inferior al 33 per cent de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa, que serà responsable que se celebri amb normalitat, així com de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyen a l'empresa. Només s'hi podran tractar 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 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 53. Convocatòria*

La convocatòria, amb expressió de l'orde del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'empresari amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i este n'haurà de justificar la recepció.

#### *Article 54. Votacions*

Quan se sotmeta per part dels convocants l'adopció d'acords que afecten el conjunt dels treballadors, es requerirà, perquè tinguen validesa, el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la mitat mes un dels treballadors de l'empresa o centre de treball.

La votació es regirà pel cens actualitzat en eixe moment. El comitè d'empresa es responsabilitzarà que la votació s'ha realitzat correctament i donarà fe de la resolució d'esta.

#### *Article 55. Lloc de reunió*

1. El lloc de reunió serà el centre de treball i serà designat per l'empresa i el comitè d'empresa, de comú acord, si les condicions d'aquell ho permeten; la reunió tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte si hi ha 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'esta llei.

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

Los trabajadores/as 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/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 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/a 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 51. 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/as, 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 tableros de anuncios.

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

#### *Artículo 52. Asamblea de trabajadores/as*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as 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/as no inferior al 33 por ciento 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 van a asistir a la asamblea, y acordará con este 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 53. Convocatoria*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

#### *Artículo 54. Votaciones*

Cuando se someta por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores/as, 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/as de la empresa o centro de trabajo.

Dicha votación se regirá 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 55. 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 han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió celebrada.

c) Si encara no s'ha rescabalat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.

d) Per tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que s'apliquen no estaran afectades per l'apartat b.

#### *Article 56. Canvis tecnològics*

Davant de la implantació de noves tecnologies, i si es produïxen excedents de plantilla, l'empresa, basant-se en 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, a través dels curssets de formació professional corresponents, fomentarà l'adequació dels seus treballadors per a ocupar un nou lloc de treball.

Com que el criteri de l'empresa és 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), puguen ser cobertes pel personal excedent.

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

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

### Capítol IX Condicions econòmiques

#### *Article 57. Remuneracions*

El personal inclòs en este conveni col·lectiu percebrà 12 pagues ordinàries anuals compostes pel salari bàsic que es consigna en els annexos I i II d'este conveni col·lectiu i, si és el cas, pels complements que també s'hi regulen i per tres pagues extres que es pagaran al març, juny i desembre, en què s'inclouran els conceptes expressats excepte el plus de jornada partida. Estes tres pagues es percebran abans dels dies 15 de març, 20 de juny i 24 de desembre.

#### *Article 58. Plus de jornada partida*

Només s'abonarà 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 euros mensuals per a Redacció, 126,66 euros per a Tallers i 127,08 euros per a Administració i Servicis Auxiliars. Acabat este tipus de jornada, es deixarà de percebre este plus.

#### *Article 59. Ús de vehicle propi i gastos de viatge*

1. Els treballadors no podran ser obligats a utilitzar el seu vehicle propi per a qüestions de treball, sinó que l'empresa haurà de córrer 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 treballadors gastos de desplaçament i manutenció, i, a més, una quantitat fixa de 15,92 euros per a gastos de difícil justificació.

#### *Article 60. Plus d'antiguitat*

Fins al 31 de maig de 2013, el personal comprés en este conveni percebrà augments periòdics per anys de servici consistents en l'abonament de trienns en la quantia de 49,10 euros per a Redacció, 49,27 euros per a Tallers i 49,42 euros per a Administració i Servicis Auxiliars. Amb efectes d'1 de juny de 2013 deixarà de meritarse el plus anti-

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) Cierre legal de la empresa.

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

#### *Artículo 56. 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/as 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/as para ocupar un nuevo puesto de trabajo.

Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores/as, la empresa contemplará, asimismo, que las futuras plazas de trabajo que se crearán, tanto en administración como en redacción (en esta última sección solo 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 IX Condiciones económicas

#### *Artículo 57. Remuneraciones*

El personal incluido en el presente convenio colectivo percibirá 12 pagas ordinarias anuales compuestas por el salario base que se consigna en los anexos I y II del presente convenio colectivo y, en su caso, por los complementos que también se regulan en el mismo y por tres pagas extras que se abonaran en marzo, junio y diciembre en las que se incluirán los conceptos expresados salvo el plus de jornada partida. Estas tres pagas se percibirán antes de los días 15 de marzo, 20 de junio y 24 de diciembre.

#### *Artículo 58. 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 euros mensuales para de Redacción, 126,66 euros para Talleres y 127,08 euros para Administración y Servicios Auxiliares. Acabado este tipo de jornada, se dejará de percibir este plus.

#### *Artículo 59. Uso vehículo propio y gastos de viaje*

1. Los trabajadores/as 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.

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

#### *Artículo 60. Plus de antigüedad*

Hasta el 31 de mayo de 2013, 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 euros para Redacción, Talleres 49,27 euros y 49,42 euros para Administración y Servicios Auxiliares. Con efectos de 1 de junio de 2013 dejará de devengarse el

guitat, i quedarà congelada la quantitat que es percebia per este concepte el 31 de maig de 2013.

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

#### *Article 61. 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 l'empresa pugua modificar l'horari de treball quant 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 podrà ser rescindit abans del termini 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 115,26 euros mensuals, únicament i exclusivament s'abonarà quan s'haja pactat amb el treballador en la forma prevista en el paràgraf anterior, i sense que compense un excés de la jornada laboral.

#### *Article 62. Compensació i absorció*

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

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

#### *Article 63. Complement personal*

Aquells treballadors que van percebre el complement personal, continuaran percebent-lo en endavant, sense que sobre eixe complement pugua operar la compensació i absorció establides en l'article 60 d'este conveni col·lectiu.

#### *Article 64. Acord econòmic*

Per a l'exercici 2012 no hi ha increment salarial, i es mantenen vigents les taules salarials de 2011 (annex I). Per a l'exercici 2013 s'acorda una reducció de la massa salarial del 9 per cent, en els termes que es detallen en l'annex II. La diferència entre allò que s'ha percebut pels treballadors l'any 2013 i el salari pactat en este conveni col·lectiu es descomptarà per parts iguals en les pagues extres de juny i de desembre. Editorial Prensa Valenciana, SA, assumix un compromís de manteniment d'ocupació fins al 31 de desembre de 2013. La plantilla computable a este efecte és de 149 treballadors.

### Capítol X Règim disciplinari

#### *Article 65. Règim disciplinari*

##### *Article 65.1. Faltes i classes*

Tot acte o omisió d'un treballador contra la disciplina o el règim de treball es classificarà, en atenció a la seua transcendència, importància o malícia, en lleu, greu i molt greu.

L'enumeració e les faltes que a continuació s'assenyalen es fa sense una pretensió exhaustiva, per la qual cosa podrà ser sancionada per la direcció de l'empresa qualsevol infracció de la normativa laboral vigent o incompliment contractual, sense que en cap cas es pugua sancionar per la comissió de faltes que no estiguen prèviament tipificades en la llei o en este conveni col·lectiu.

Els membres d'alt consell, alta direcció i alt govern queden subjectes al que estableixen els articles 6 al 8 del Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

##### *Article 65.2. Faltes lleus*

Són faltes lleus les següents:

plus antigüedad, quedando congelada la cantidad que se viniera percibiendo por dicho concepto a fecha 31 de mayo de 2013.

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

#### *Artículo 61. Plus de movilidad horaria*

Dadas las características del trabajo en premsa, 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 115,26 euros mensuales, única y exclusivamente se abonará cuando se haya pactado con el trabajador/a en la forma prevista en el párrafo anterior. Sin que compense un exceso de la jornada laboral.

#### *Artículo 62. 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/as que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

#### *Artículo 63. Complemento personal*

Aquellos trabajadores/as 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 60 del presente convenio colectivo.

#### *Artículo 64. Acuerdo económico*

Para el ejercicio 2012 no hay incremento salarial, manteniéndose vigentes las tablas salariales del 2011 (anexo I). Para el ejercicio 2013 se acuerda una reducción de la masa salarial del 9 por ciento en los términos que se detallan en el anexo II. La diferencia entre lo percibido por los trabajadores/as en el año 2013 y el salario pactado en el presente convenio colectivo se descontará por partes iguales en las pagas extras de junio y de diciembre. Editorial Prensa Valenciana, SA, asume un compromiso de mantenimiento de empleo hasta el 31 de diciembre de 2013. La plantilla computable a estos efectos es de 149 trabajadores/as.

### Capítulo X Régimen disciplinario

#### *Artículo 65. Régimen disciplinario*

##### *Artículo 65.1. Falta y sus clases*

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

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, sin que en ningún caso se pueda sancionar por la comisión de faltas que no estén previamente tipificadas en la ley o en el presente convenio colectivo.

Los miembros de alto consejo, alta dirección y alto gobierno, quedan sujetos a lo establecido en los artículos 6 al 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

##### *Artículo 65.2. Faltas leves*

Son faltas leves las siguientes:



1. D'una a cinc faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la deguda justificació, en un període de 30 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 com a conseqüència d'això es causa perjudi d'alguna consideració a l'empresa, o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com a molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta de neteja i neteja personal.

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

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

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

#### Article 65.3. 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 30 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 deguda 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 implica rebre manifest de la disciplina o se'n deriva perjudi notori per a l'empresa, podrà ser considerada molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o firman per aquell.

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

9. La imprudència en actes de servei. Si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaría 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 cometen 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 omissions de correcció, sempre que les circumstàncies en què es va realitzar el seu treball no les justifiquen.

#### Article 65.4. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat 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; emprar per a usos propis ferramentes de l'empresa, inclús quan açò ocorrega 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 o destrossar primeres matèries, útils, ferramentes, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, o causar-hi desperfectes.

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.

6. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja, de manera que produïssa queixes justificades dels seus companys de treball.

7. L'embriaguesa durant el servei.

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación en un periodo de 30 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.

#### Artículo 65.3. 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 30 días naturales. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere grave.

2. Faltar de uno a tres días al trabajo sin causa justificada, durante un periodo de 30 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/a, fichando, contestando o firmando por aquel.

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/a, 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.

#### Artículo 65.4. Faltas muy graves

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o 20 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 esta desconfianza respecto a su autor.

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 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 autorització prèvia de la direcció de l'empresa, estant en actiu o suspès el contracte per qualsevol causa.

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

11. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats.

12. Las ofensas verbales o físicas a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells.

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 de la labor.

16. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

17. La reincidència en 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. Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, durant el període de trenta dies naturals.

#### Article 65.5. Sancions

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

a) Per faltes lleus: amonestació per escrit.

b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.

c) Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 30 dies.

– Traslletat forçós.

– Acomiadament.

### Capítol XI

#### Classificació professional i grups professionals

##### Article 66. Classificació professional

###### 1. Principis generals

I. Es considera com a Sistema de Classificació Professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es preveu la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les distintes començaments laborals.

II. A este efecte, es considera com a grup professional el que agrupa les actituds i aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent-hi tant diverses categories professionals com distintes funcions o especialitats professionals, després de la realització, si això és necessari, de cursos de formació.

III. El Sistema de Classificació Professional serà la base sobre la qual es regularà la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus distintes supòsits.

###### 2. Aspectes bàsics de classificació

I. El Sistema de Classificació Professional s'estableix, fonamentalment, atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional Aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup tant distintes funcions com especialitats professionals.

II. La classificació professional es realitza en àrees d'activitat i grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que realitzen els treballadors. Els treballadors, en funció del lloc de treball que exercixen, seran adscrits a una determinada àrea d'activitat i a un grup professional dels establits en este capítol, circumstàncies que definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

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. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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 pendencias 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.

#### Artículo 65.5. 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 10 días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.

– Traslado forzoso.

– Despido.

### CAPÍTULO XI

#### Clasificación profesional y grupos profesionales

##### Artículo 66. Clasificación profesional

###### 1. Principios generales

I. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

II. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes y aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

III. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

###### 2. Aspectos básicos de clasificación:

I. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

II. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o de totes les competències representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament la seua adscripció a este, sinó que la seua classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'eixes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball. En tot cas, els majors coneixements per part del treballador li seran vàlids, i l'empresa haurà de tindre en compte en les futures promocions que es plantegen.

III. Els factors que influïxen en la classificació professional dels treballadors i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es defineixen a continuació. L'assignació de cada treballador al grup professional corresponent serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors que a continuació es detallen:

a) Formació: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per a l'exercici normal d'un lloc de treball. Este factor està integrat per:

Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de posseir una persona per a arribar a exercir satisfactoriament les funcions del lloc de treball.

Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

b) Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que s'exercixen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exercix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Àrees d'activitat: considerem com a àrees d'activitat les agrupacions organitzatives existents, tenint en compte tant el contingut dels llocs que les componen com els objectius essencials que les defineixen. Delimiten, així mateix, la trajectòria natural d'una carrera professional, i són les següents:

1. Àrea Tècnica: l'objecte de producció d'esta àrea d'activitat està determinat pel seu caràcter i formació eminentment tècnics, i tenen com a labor fonamental la producció, tant des d'un punt de vista tècnic/taller com informàtic, utilitzant per a això els mitjans tecnològics i els coneixements personals per a la seua utilització, que permeten desenvolupar els objectius organitzacionals amb el màxim d'eficàcia. Agrupa, així mateix, les labors de coordinació i direcció del personal encarregat de realitzar les funcions enunciades anteriorment.

2. Àrea Informativa/Redacció: s'integren en esta àrea d'activitat aquells llocs de treball la missió dels quals és la producció de continguts en paper o en qualsevol altre suport, així com per a la transmissió per a mitjans electrònics.

3. Àrea de Gestió: queden enquadrats en esta àrea d'activitat tots els llocs que tenen com a funcions primordials labors de control intern de l'empresa, i l'objectiu fonamental dels quals és donar suport a la resta de les àrees. Agrupa cometes pròpies de secretaria, gestió econòmica, administrativa i de recursos humans, així com els de comercialització de productes.

4. Grups professionals: les labors descrites en tots i cada un dels grups professionals que segueixen tenen un caràcter merament enunciatiu, no limitador, i han de servir de referència per a l'assignació de llocs anàlegs que sorgisquen amb posterioritat com a conseqüència de canvis tecnològics.

Esta estructura professional pretén obtindre una més raonable estructura productiva, tot això sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que corresponga a cada treballador. Els

Así, la posesión por parte de un trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador/a, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

III. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación: La asignación de cada trabajador/a al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad: entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

1. Área Técnica: el objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller o informático, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

2. Área Informativa/Redacción: se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte así como para su transmisión para medios electrónicos.

3. Área de Gestión: quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales: las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establits en este conveni col·lectiu.

Els grups professionals són els següents:

#### Grup professional 0

Críteris generals. Funcions de coordinació, planificació, organització, direcció i control de les activitats pròpies al més alt nivell de les distintes àrees d'activitat de l'empresa.

Les funcions del personal pertanyent a este grup estan adreçades a l'establiment de les polítiques orientades a l'eficaz utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'assolir els objectius planificats. Prendre decisions que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercir llocs directius en les àrees d'activitat de l'empresa, departaments, etc.

#### Grup professional 1

Críteris generals. Funcions que requereixen un alt grau d'autonomia i comandament, així com de coneixements professionals i responsabilitats que s'exercixen sobre un o més departaments o seccions de l'empresa, partint de directrius molt àmplies, i de la gestió de les quals cal donar compte als directors de les àrees d'activitat o departaments existents.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de treballadors dins de la seua mateixa àrea d'activitat de l'empresa.

Formació: titulació universitària superior o bé universitària de grau mitjà (diplomatura), complementada amb una dilatada experiència professional o, a falta d'això, coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que siga equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

#### Exemples:

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Tasques d'organització, coordinació i supervisió de treballs de les distintes seccions en les diferents àrees d'activitat de l'empresa.

Tasques de coordinació de l'edició i la redacció literària, informativa i gràfica, amb responsabilitat davant de la direcció, i igualment facultat per a assignar els treballs al personal de Redacció.

#### Grup professional 2

Críteris generals. Funcions que consistixen en la realització d'activitats complexes i diverses, amb alt contingut intel·lectual, objectius definits i amb elevat grau d'exigència en autonomia, responsabilitat i comandament; dirigixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional.

S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes que impliquen responsabilitat de comandament i exigixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Dins de l'àrea informativa/redaccional s'establixen dos nivells, denominats A i B:

– L'A és el periodista que coordina l'edició i la redacció literària, informativa i gràfica amb responsabilitat davant del director, i que està facultat per a assignar els treballs al personal de Redacció.

– El B és el periodista que assumix la responsabilitat d'una secció en què supervisa i coordina el treball d'una o de més persones

Formació: titulació universitària superior o universitària de grau mitjà (diplomatura), complementada amb una dilatada experiència professional o, a falta d'això, coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que siga equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

#### Exemples:

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Labors d'integració, ordenació i supervisió de les tasques del conjunt de treballadors de cada àrea d'activitat de l'empresa; la seua responsabilitat estant supeditada a personal del grup superior.

Funcions de coordinació i supervisió dels recursos humans i tècnics de l'àrea d'exploració per a atendre les necessitats de producció, vetllant pel funcionament correcte i la continuïtat en les assistències tècniques que requereixa.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

#### Grupo profesional 0

Criterios generales. Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etcétera.

#### Grupo profesional 1

Criterios generales. Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores/as dentro de su misma área de actividad de la empresa.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

#### Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.

Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

#### Grupo profesional 2

Criterios generales. Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando; dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Dentro del área informativa/redaccional se establecen dos niveles denominados A y B:

– El A 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.

– El B es el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

#### Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores/as de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.

Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

### Grup professional 3

Criteris generals: s'inclouen en este grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques diverses, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de treballadors.

S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes que, sense implicar comandament, exigixen un alt contingut intel·lectual.

Formació: titulació universitària superior o universitària de grau mitjà (diplomatura), complementada amb una dilatada experiència professional o, a falta d'això, coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que siga equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

#### Exemples:

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Labors d'ordenació, supervisió i coordinació d'un conjunt de treballadors dins de les diferents àrees d'activitat en l'empresa.

Labors de redacció que consistixen en la realització d'un treball de tipus fonamentalment intel·lectual, de manera literari o gràfic, en qualsevol tipus de suport, ja siga paper o digital, i per qualsevol tipus de procediment tècnic o informàtic.

Labors d'edició, traducció i revisió de textos per a ser publicats.

Labors de presentació infogràfica de la informació, ja siga per mitjà de l'edició i adaptació de materials elaborats o a través de mitjans tecnològics, audiovisuals i/o informàtics.

Labors de selecció, classificació, ordenació, conservació i difusió de la documentació, en qualsevol tipus de suport.

Labors de planificació, coordinació i realització de qualsevol tipus de producte audiovisual.

Labors de tractament, obtenció i reproducció d'imatges per a ser difoses.

Labors de disseny gràfic, elaboració, dibuix o producció d'il·lustracions, en qualsevol tipus de suport.

Funcions que, amb la formació acreditada, consistixquen en la prestació d'assistència sanitària al personal que la necessite.

Labors de disseny, execució i arxivament d'accions informàtiques complexes.

### Grup professional 4

Criteris generals: realització de tasques complexes, però homogènies, que poden implicar comandament i exigixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consistixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a Batxillerat o a un cicle formatiu de grau superior, complementada amb formació específica en el lloc de treball. Estudis específics de grau mitjà, si el lloc ho requereix legalment.

#### Exemples

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Labors administratives, ajuda o suport en la redacció, que seran coordinades i supervisades per un superior jeràrquic, sense que puguen ser pròpies del grup professional 3.

Labors de correcció ortogràfica i tipogràfica dels textos, amb autonomia i responsabilitat.

Labors de cobrament i pagament, emissió de factures, realització d'estadístiques, escriptures comptables, certificació de nòmines i redacció de correspondència amb autonomia i responsabilitat.

Labors corresponents a l'estudi de processos complexos, confecció d'organigrames detallats de tractaments i redacció de programes en el llenguatge de programació indicat.

Labors informàtiques que consistixen en la impartició de formació, localització d'averies, manteniment de programes, creació d'arxius o delimitació de sistemes informàtics.

Labors que requereixen coneixements complets i capacitat específica per a cada lloc, per a la utilització, manteniment i reparació de màquines d'impressió, elèctriques o electròniques, i totes aquelles relacionades

### Grupo profesional 3

Criterios generales: se incluyen en este grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación: titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

#### Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores/as dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

Labores de presentación infogràfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.

Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.

Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.

Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

### Grupo profesional 4

Criterios generales: realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

#### Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.

Labores de corrección ortogràfica y tipogràfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

Labores informàtiques que consisten en la impartició de formació, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.

Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas

amb la impressió diària que requerisquen un especial nivell de qualificació.

Labors de producció, composició i ajust de textos publicitaris.

Labors de reproducció i tractament d'imatges.

Labors de transmissió de pàgines per mitjà de sistemes tecnològics per ser posteriorment gravats.

Labors d'impressió en màquines d'un o més colors.

Labors tècniques de producció, composició i ajust de pàgines amb autonomia.

Grup professional 5

Criteris generals: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Inclou, a més, la realització de tasques que, inclús sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes, amb treballadors a càrrec seu o sense.

Formació: coneixements equivalents als que s'adquireixen en Batxillerat, completats amb una experiència o una titulació professional de grau superior o pels estudis necessaris per a exercir la seua funció.

Exemples

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Labors consistents en l'ús i maneig d'ordinadors.

Labors mecàniques o informàtiques per al tractament d'imatges.

Labors de revelat i/o reproducció de la informació gràfica.

Tasques administratives, suport o ajuda en la redacció sense responsabilitat directa en el procés de producció informativa, sense que les puguen ser pròpies dels grups professionals 3 o 4.

Tasques d'inspecció i visita dels punts de venda.

Labors de despatx de comandes, rebuts i distribució de mercaderies, registre de moviments amb confecció d'albarans a este efecte.

Labors que consistixen en operacions mecàniques o manuals necessàries per a la terminació de la publicació.

Labors de filmació, presentació i control dels negatius per a una correcta reproducció.

Labors de composició i tractament de textos que són realitzades sota precises instruccions de realització.

Labors de cobrament i pagament, emissió de factures, realització d'estadístiques, assentaments comptables, confecció de nòmines i redacció de correspondència.

Grup professional 6

Criteris generals: tasques que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que exigisquen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: la formació bàsica exigible és l'equivalent a tècnic, o bé Graduat Escolar, complementada professionalment per una formació específica o de grau mitjà, equivalent a Educació Secundària Postobligatòria, o per l'experiència professional.

Dins de l'àrea tècnica (preimpressió), s'establixen tres nivells denominats A, B i C

6.A. Són aquells treballadors que tenen coneixements tecnicopràctics amplis en referència al seu ofici específic o als propis de la secció a què pertany.

6.B. Són aquells treballadors que tenen coneixements tecnicopràctics bàsics en referència al seu ofici específic o als propis de la secció a què pertany.

6.C. Són aquells treballadors que, després d'un aprenentatge bàsic, auxiliem i es perfeccionen en l'ofici, sota la direcció dels oficials primer i segon.

Exemples

En este grup professional s'hi inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Tasques senzilles d'administració, arxivament, reprografia i maneig d'ordinador que no requerisquen iniciativa.

Labors pròpies de venda d'espais publicitaris sota supervisió.

Tasques de recepció i utilització de centraleta telefònica.

relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.

Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

Grupo profesional 5

Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores/as a su cargo.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.

Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los grupos profesionales 3 y/o 4.

Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.

Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

Grupo profesional 6

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a educación secundaria postobligatoria, o por la experiencia profesional.

Dentro del área técnica (preimpresión) se establecen tres niveles denominados A, B y C

6.A. Son aquellos trabajadores/as que tienen conocimientos técnico-prácticos amplios en referencia a su oficio específico o a los propios de la sección a que pertenece.

6.B. Son aquellos trabajadores/as que tienen conocimientos técnico-prácticos básicos en referencia a su oficio específico o a los propios de la sección a que pertenece.

6.C. Son aquellos trabajadores/as que después de un aprendizaje básico, auxilian y se perfeccionan en el oficio, bajo la dirección de los oficiales primero y segundo.

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas sencillas de administración, archivo, reprografia y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.

Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.

Labors que, realitzades sota instruccions precises, consistisquen en la composició de textos i muntatge de pàgines.

Tasques que consistisquen a fer encàrrecs, treballs senzills d'oficina, arregar i entregar correspondència, i en què es pot utilitzar a este efecte vehicles per a desplaçar-se.

Labors de porteria i tasques de vigilància.

Tasques de transport amb elements mecànics.

Operatòria mecànica o manual per a la terminació de les publicacions seguint instruccions precises.

Tasques elementals de suport amb màquines senzilles; es consideren així aquelles que no requerisquen ensinistrament ni coneixements específics.

*Article 67. Taula d'equivalències*

A l'efecte de facilitar el canvi de categories professionals als grups professionals definits en l'article anterior, s'ha configurat una taula d'equivalències categories-grups professionals.

Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

Labores de portería y tareas de vigilancia.

Tareas de transporte con elementos mecánicos.

Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

*Artículo 67. Tabla de equivalencias*

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales.

Taula d'equivalències

Grups professionals	Àrees d'activitat		
	Informativa/Redaccional	Gestió	Tècnica/Servicis auxiliars
0	Directius		
1	Subdirector	Tècnics titulats (grau superior i mitjà) Tècnics no titulats	Cap de taller
2	A. Redactor cap B. Cap de secció	Cap de secció	Cap de secció
3	Redactor Redactor gràfic	Cap de negociat	Cap d'equip
4	Ajudant de redacció	Oficial de 1a administració	Oficial 1a ser. aux. Corrector
5	Auxiliar de redacció	Oficial de 2a administració.	Oficial 2a serv. aux.
6		Auxiliar administratiu Agent de publicitat Recepcionista/Telefonista	A. Oficial 1a preimpresió B. Oficial 2a preimpresió C. Oficial 3a preimpresió Oficial 3a ser. aux.

Durant la vigència d'este conveni col·lectiu, en les noves contractacions que s'efectuen haurà de figurar, a més del grup professional a què estiguen destinats els nous contractats, la labor o labors per a les quals se'ls contracta.

\* \* \* \* \*

Tabla de equivalencias

Grupos profesionales	Áreas de actividad		
	Informativa/Redaccional	Gestión	Técnica/Servicios auxiliares
0	Directivos		
1	Subdirector	Técnicos titulados (grado superior y medio) Técnicos no titulados	Jefe de taller
2	A. Redactor jefe. B. Jefe de sección.	Jefe de sección	Jefe de sección
3	Redactor Redactor gráfico	Jefe de negociado	Jefe de equipo
4	Ayudante de redacción	Oficial de 1.ª Administración	Oficial de 1.ª Ser. Aux. Corrector.
5	Auxiliar de redacción.	Oficial de 2.ª Administración.	Oficial 2.ª Serv. Aux.
6		Auxiliar administrativo Agente de publicidad Recepcionista/ Telefonista.	A. Oficial 1.ª Preimpresión B. Oficial 2.ª Preimpresión C. Oficial 3.ª Preimpresión Oficial 3.ª Ser. Aux.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, en las nuevas contrataciones que se efectúen, deberá figurar, además del grupo profesional al que estuvieren destinados los nuevos contratados, la labor o labores para las que se les contrata.

ANNEX I  
Taules salarials 2012

<i>Grups prof.</i>		<i>S. bàsic mes</i>	<i>8 % beneficis</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total any (15 mensualitats)</i>
	Tècnics				
1	Tècnics titulats G.S.	1.291,35	103,31	1.394,66	20.919,89
1	Tècnics titulats G.M.	1.149,91	91,99	1.241,90	18.628,46
1	Tècnics no titulats	1.025,94	82,07	1.108,01	16.620,16
	Redacció				
1	Subdirector	1.771,19	141,70	1.912,89	28.693,36
2A	Redactor cap	1.610,66	128,85	1.739,51	26.092,69
2B	Cap de secció	1.456,97	116,56	1.573,53	23.602,92
3	Redactor	1.312,43	104,99	1.417,43	21.261,39
4	Ajudant de redacció	1.161,72	92,94	1.254,66	18.819,86
5	Auxiliar redacció	562,91	45,03	607,94	9.119,12
	Administració				
2	Cap secció adm.	1.452,68	116,21	1.568,89	23.533,39
3	Cap negociat	1.391,55	111,32	1.502,87	22.543,12
4	Oficial 1r adm.	1.208,96	96,72	1.305,68	19.585,23
5	Oficial 2n adm.	1.134,81	90,78	1.225,59	18.383,86
6	Aux. Admtiu.	814,55	65,16	879,72	13.195,75
6	Agent de publicitat	559,57	44,77	604,33	9.065,00
	Servicis auxiliars				
2	Cap secció	1.344,81	107,58	1.452,39	21.785,91
3	Cap d'equip	1.211,59	96,93	1.308,52	19.627,78
4	Of. 1a serv. auxiliars	1.067,23	85,38	1.152,61	17.289,13
5	Of. 2a serv. auxiliars	928,76	74,30	1.003,06	15.045,85
6	Of. 3a serv. auxiliars	737,29	58,98	796,27	11.944,04
	Preimpresió	Sal. bàsic dia		Total dia	
1	Cap taller	45,83	3,67	49,50	22.520,43
2	Cap Sec. Taller	30,15	2,41	32,56	14.814,45
3	Cap equip	28,52	2,28	30,80	14.016,09
4	Corrector	27,87	2,23	30,10	13.696,67
6A	Oficial 1r	27,68	2,21	29,89	13.600,35
6B	Oficial 2n	26,74	2,14	28,88	13.140,52
6C	Oficial 3r	25,00	2,00	27,00	12.286,38

ANNEX II  
Taules salarials 2013

<i>Grups prof.</i>		<i>Salari bàsic mes</i>	<i>Total any (15 mensualitats)</i>
	Tècnics		
1	Tècnics titulats G.S.	1.558,65	23.379,75
1	Tècnics titulats G.M.	1.558,65	23.379,75
1	Tècnics no titulats	1.558,65	23.379,75
	Redacció		
1	Subdirector	1.558,65	23.379,75
2A	Redactor cap	1.450,00	21.750,00
2B	Cap de secció	1.317,91	19.768,71
3	Redactor	1.187,36	17.810,40



4	Ajudant de redacció	1.045,89	15.688,35
5	Auxiliar redacció	910,18	13.652,70
	Administració		
2	Cap secció adm.	1.317,91	19.768,71
3	Cap negociat	1.187,36	17.810,40
4	Oficial 1r adm.	1.045,89	15.688,35
5	Oficial 2n adm.	910,18	13.652,70
6	Aux. admtiu.	602,28	9.034,20
6	Agent de publicitat	602,28	9.034,20
	Servicis auxiliars		
2	Cap secció	1.317,91	19.768,71
3	Cap d'equip	1.187,36	17.810,40
4	Of. 1a serv. auxiliars	1.045,89	15.688,35
5	Of. 2a serv. auxiliars	910,18	13.652,70
6	Of. 3a serv. auxiliars	602,28	9.034,20
	Preimpresió		
1	Cap taller	1.558,65	23.379,75
2	Cap Sec. Taller	1.317,91	19.768,71
3	Cap equip	1.187,36	17.810,40
4	Corrector	1.045,89	15.688,35
		Salari bàsic dia	
6A	Oficial 1r	26,92	12.248,60
6B	Oficial 2n	25,98	11.820,90
6C	Oficial 3r	24,24	11.029,20

\* \* \* \* \*

ANEXO I  
Tablas salariales 2012

Grupos prof.		S. base mes	8 % beneficios	Total mes	Total año (15 mensualidades)
	Técnicos				
1	Técnicos titulados G.S.	1.291,35	103,31	1.394,66	20.919,89
1	Técnicos titulados G.M.	1.149,91	91,99	1.241,90	18.628,46
1	Técnicos no titulados	1.025,94	82,07	1.108,01	16.620,16
	Redacción				
1	Subdirector	1.771,19	141,70	1.912,89	28.693,36
2A	Redactor jefe	1.610,66	128,85	1.739,51	26.092,69
2B	Jefe de seccion	1.456,97	116,56	1.573,53	23.602,92
3	Redactor	1.312,43	104,99	1.417,43	21.261,39
4	Ayudante de redacción	1.161,72	92,94	1.254,66	18.819,86
5	Auxiliar redacción	562,91	45,03	607,94	9.119,12
	Administración				
2	Jefe sección admón.	1.452,68	116,21	1.568,89	23.533,39
3	Jefe negociado	1.391,55	111,32	1.502,87	22.543,12
4	Oficial 1.º admón.	1.208,96	96,72	1.305,68	19.585,23
5	Oficial 2.º admón.	1.134,81	90,78	1.225,59	18.383,86
6	Aux. administ.	814,55	65,16	879,72	13.195,75
6	Agente de publicidad	559,57	44,77	604,33	9.065,00

	Servicios auxiliares				
2	Jefe sección	1.344,81	107,58	1.452,39	21.785,91
3	Jefe de equipo	1.211,59	96,93	1.308,52	19.627,78
4	Of. 1.º serv. auxiliares	1.067,23	85,38	1.152,61	17.289,13
5	Of. 2.º serv. auxiliares	928,76	74,30	1.003,06	15.045,85
6	Of. 3.º serv. auxiliares	737,29	58,98	796,27	11.944,04
	Preimpresión	Sal.base día		Total día	
1	Jefe taller	45,83	3,67	49,50	22.520,43
2	Jefe Sec. Taller	30,15	2,41	32,56	14.814,45
3	Jefe equipo	28,52	2,28	30,80	14.016,09
4	Corrector	27,87	2,23	30,10	13.696,67
6A	Oficial 1.º	27,68	2,21	29,89	13.600,35
6B	Oficial 2.º	26,74	2,14	28,88	13.140,52
6C	Oficial 3.º	25,00	2,00	27,00	12.286,38

ANEXO II  
Tablas salariales 2013

Grupos prof.		Salario base mes	Total año (15 mensualidades)
	Técnicos		
1	Técnicos titulados g.s.	1.558,65	23.379,75
1	Técnicos titulados g.m.	1.558,65	23.379,75
1	Técnicos no titulados	1.558,65	23.379,75
	Redacción		
1	Subdirector	1.558,65	23.379,75
2A	Redactor jefe	1.450,00	21.750,00
2B	Jefe de sección	1.317,91	19.768,71
3	Redactor	1.187,36	17.810,40
4	Ayudante de redacción	1.045,89	15.688,35
5	Auxiliar redacción	910,18	13.652,70
	Administración		
2	Jefe sección admón.	1.317,91	19.768,71
3	Jefe negociado	1.187,36	17.810,40
4	Oficial 1.º admón.	1.045,89	15.688,35
5	Oficial 2.º admón.	910,18	13.652,70
6	Aux. administ.	602,28	9.034,20
6	Agente de publicidad	602,28	9.034,20
	Servicios auxiliares		
2	Jefe sección	1.317,91	19.768,71
3	Jefe de equipo	1.187,36	17.810,40
4	Oficial 1.º serv. auxiliares	1.045,89	15.688,35
5	Oficial 2.º serv. auxiliares	910,18	13.652,70
6	Oficial 3.º serv. auxiliares	602,28	9.034,20
	Preimpresión		
1	Jefe taller	1.558,65	23.379,75
2	Jefe sec. Taller	1.317,91	19.768,71
3	Jefe equipo	1.187,36	17.810,40
4	Corrector	1.045,89	15.688,35
		Salario base día	
6A	Oficial 1.º	26,92	12.248,60
6B	Oficial 2.º	25,98	11.820,90
6C	Oficial 3.º	24,24	11.029,20

València, 12 de juny de 2013

Per la part social: José V. Aleixandre Porcar, Soledad Pérez Fernández, Vicent Garcia Vidal, Olivia Sánchez Figuérez, Amat Sapena Castro y José Ignacio Martín Galán.

Per la part econòmica: Miguel Miró Oriola.

Valencia, 12 de junio de 2013

Por la parte social: José V. Aleixandre Porcar, Soledad Pérez Fernández, Vicent Garcia Vidal, Olivia Sánchez Figuérez, Amat Sapena Castro y José Ignacio Martín Galán.

Por la parte economica: Miguel Miró Oriola.