

Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 21 de juliol de 2014, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu de l'empresa Federico Doménech, SA (codi 80000612012004). [2014/7526]

Vist el text del conveni col·lectiu de l'empresa Federico Doménech, SA, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada per representants de l'empresa, i per part dels treballadors per membres de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposen 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 registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 21 de juliol de 2014.— El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FEDERICO DOMÉNECH, SA, LAS PROVINCIAS MULTIMEDIA

PREÀMBUL

El present conveni col·lectiu és el resultat de les negociacions dutes a terme entre la direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors a través del seu Comitè d'Empresa.

L'orientació donada al conveni suposa un nou marc respecte dels convenis negociats fins a este any, que quedaven limitats, dins de l'empresa Federico Doménech, SA, a les relacions entre l'empresa i els treballadors que treballaven en la confecció del periòdic *Las Provincias*.

Federico Doménech, SA, s'ha constituït com un grup multimèdia per la qual cosa es fa necessària una organització productiva més polivalent i flexible i amb una concepció orientada a donar servicis de continguts informatius de qualsevol tipus, incloent-hi els dirigits a esdeveniments i activitats d'oci, a desenvolupaments publicitaris i promocionals i a qualsevol altre tipus d'activitat que l'evolució del sector i la companyia pugua demanar en el futur, generant estos continguts en qualsevol suport tecnològic actual o futur.

En l'àmbit del foment de la igualtat efectiva entre dones i hòmens, i de conformitat amb el que disposa l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors segons la modificació establida en les disposicions addicionals 11, 17 i 18 de la Llei Orgànica 3/2007, l'empresa fomentarà i respectarà en tot moment la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre dones i hòmens adoptant totes les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació i assetjament en el treball.

CAPÍTOL PRIMER

Article 1. Àmbit personal

Es regiran pel present conveni col·lectiu tots els treballadors que presten servicis en l'empresa Federico Doménech, SA, i aquells treballadors que presten servicis en empreses del grup que tinguen recone-

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa Federico Doménech, SA (código 80000612012004). [2014/7526]

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Federico Doménech, SA, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma por representantes de la empresa, y por parte de los trabajadores, por miembros de la representación unitaria, 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, 21 de julio de 2014.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FEDERICO DOMENECH, SA, LAS PROVINCIAS MULTIMEDIA

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores a través de su Comité de Empresa.

La orientación dada al mismo supone un nuevo marco respecto de los convenios negociados hasta este año, que quedaban limitados, dentro de la empresa Federico Domenech, SA, a las relaciones entre la empresa y los trabajadores que trabajaban en la confección del periódico *Las Provincias*.

Federico Domenech, SA, se ha constituido como un grupo multimedia debido a lo cual se hace necesaria una organización productiva más polivalente y flexible y orientada en su concepción a dar servicios de contenidos informativos de todo tipo, incluyendo los dirigidos a: eventos y actividades de ocio, a desarrollos publicitarios y promocionales y para cualquier otro tipo de actividad que la evolución del sector y la compañía pueda demandar en el futuro, generando dichos contenidos en cualquier soporte tecnológico actual o futuro.

En el ámbito del fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores según la modificación establecida en las disposiciones adicionales 11, 17 y 18 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresa fomentarà y respetarà en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres adoptando todas las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y acoso en el trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Ámbito personal

Se regirán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores que presten servicis en la empresa Federico Domenech, SA, y aquellos trabajadores que presten servicis en empresas del grupo que tengan

gut en el seu contracte de treball l'aplicació del conveni col·lectiu de Federico Doménech, SA, i queden expressament exclosos del seu àmbit d'aplicació:

a) Consellers, membres dels òrgans d'administració, personal d'alta direcció, personal directiu, directors, tant del periòdic com de qualsevol altra àrea de gestió, subdirector del periòdic, tots els empleats que tinguen una categoria superior a la de redactor en cap i tots aquells que pel seu contracte en queden exclosos.

b) Professionals liberals vinculats per contractes civils de prestació de servicis.

c) Assessors.

d) Els corresponsals i col·laboradors amb una relació civil amb l'empresa.

e) Els col·laboradors a la peça, que no tinguen una relació basada en els principis de jerarquia, alienitat i dependència, ni estiguen sotmesos a control de jornada tal com es defineix en el present conveni col·lectiu, independentment que mantinguen la relació continuada amb l'empresa

f) Els agents comercials o publicitaris que treballen per a l'empresa, amb llibertat de representar altres empreses dedicades a la mateixa o diferent activitat.

g) El personal pertanyent a empreses que tinguen formalitzat un contracte civil o mercantil de prestació de servicis amb l'empresa desenvolupat pel seu compte i risc.

h) El personal que pertanga a empreses que confeccionen o realitzen qualsevol tipus de suplement per a la seua publicació o inserció junt amb el periòdic *Las Provincias*.

Article 2. Àmbit temporal i vigència

El present conveni col·lectiu tindrà una duració d'un any i la seua vigència s'estendrà des del dia 1 de gener de 2014 fins al dia 31 de desembre de l'any 2014, independentment de la data en què s'acorde i es publique el conveni.

Article 3. Denúncia i pròrroga

La denúncia del present conveni col·lectiu la podrà efectuar qualsevol de les parts afectades pel conveni, per mitjà d'un escrit dirigit a l'altra part, amb una antelació mínima de dos mesos respecte a la data de finalització de la seua vigència, i es podrà prorrogar mitjançant acord entre les parts o per falta de denúncia.

Article 4. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu serà aplicable a tots aquells treballadors que presten el seu treball per a l'empresa en qualsevol de les tres províncies de la Comunitat Valenciana i podrà ser aplicat igualment en qualsevol altra província on l'empresa pugua tindre centres de treball.

Article 5. Vinculació a la totalitat, absorció i compensació

Totes les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i a l'efecte de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment.

Les condicions pactades són compensables i absorben i substitueixen en la seua totalitat les que anteriorment regien o puguen regir en un futur, per norma de rang superior, per millores pactades o unilateralment concedides per l'empresa (per mitjà de millora voluntària de sous o salaris, primes, plusos fixos o variables, gratificacions i beneficis, imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós o administratiu, conveni col·lectiu d'empresa i d'orde superior, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals o regionals o per qualsevol altra causa).

Garanties *ad personam*: sobre les retribucions que resulten de l'aplicació de les noves taules salarials previstes en l'annex I, es respectaran les situacions personals més beneficioses a què tinguera dret el treballador amb anterioritat a la firma del present conveni col·lectiu, per salari base, antiguitat, plus conveni, beneficis i plus personal.

Article 6. Comissió paritària

Es crea una comissió paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació del seu compliment.

Ambdós parts convenen sotmetre a la comissió paritària tots els problemes, discrepàncies o conflictes col·lectius que puguen sorgir de

reconocido en su contrato de trabajo la aplicación del convenio colectivo de Federico Domenech, SA, quedando expresamente excluidos del ámbito de aplicación del mismo:

a) Consejeros, miembros de los órganos de administración, personal de alta dirección, personal directivo, directores, tanto del periódico como de cualquier otra área de gestión, subdirector del periódico, todos los empleados que ostenten una categoría superior a la de redactor jefe y todos aquellos que en razón de su contrato queden excluidos.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

c) Asesores.

d) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con la empresa.

e) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente convenio colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con la empresa

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para la empresa, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad

g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa desarrollado por su cuenta y riesgo.

h) El personal que pertenezca a empresas que confeccionen o realicen cualquier tipo de suplemento para su publicación o inserción junto con el periódico *Las Provincias*.

Artículo 2. Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de un año por lo que su vigencia se extenderá desde el día uno de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre del año 2014, independientemente de la fecha en que se acuerde y se publique el convenio.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

La denuncia del presente convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, pudiendo prorrogarse mediante acuerdo entre las partes o por falta de denuncia del mismo.

Artículo 4. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos aquellos trabajadores que presten su trabajo para la empresa en cualquiera de las tres provincias de la Comunitat Valenciana pudiendo ser aplicado igualmente en cualquier otra provincia donde la empresa pueda tener centros de trabajo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad, absorción y compensación

Todas las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las condiciones pactadas son compensables, absorben y sustituyen en su totalidad a las que anteriormente regían o puedan regir en un futuro, por norma de rango superior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, primas, plusos fijos o variables, gratificaciones y beneficios, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de empresa y de orden superior, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa).

Garantías *ad personam*: sobre las retribuciones que resulten de la aplicación de las nuevas tablas salariales contempladas en el anexo I se respetarán las situaciones personales más beneficiosas a que tuviera derecho el trabajador con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, por salario base, antigüedad, plus convenio, beneficios y plus personal

Artículo 6. Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, y conciliación de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivo que pudiesen surgir

l'aplicació o interpretació del conveni, i sempre amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits de reclamació davant de l'autoritat o jurisdicció laboral competent.

La comissió paritària estarà integrada per sis membres, tres en representació dels representants dels treballadors i tres en representació de l'empresa.

La comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·licite qualsevol de les parts, amb indicació dels temes a tractar.

S'assenyala com a domicili de la comissió paritària el carrer dels Gremis, 1, de València.

Per a poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la comissió paritària més de la mitat dels membres de cada una de les dos parts.

En cas de disconformitat de la comissió paritària respecte dels temes a tractar o en el cas que no es produïssa un acord sobre el que es tracta, ambdós parts acudirán al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL) en sol·licitud de mediació o arbitratge en el cas que ambdós parts estiguen d'acord.

CAPÍTOL SEGON *Organització i formació*

Article 7. Funcions de la direcció de l'empresa

Es facultat de l'empresa l'organització del treball en esta i, per consegüent, la distribució del personal d'acord amb el seu grup professional i nivell retributiu i el canvi de les seues activitats quan per causa justificada així ho aconselle l'interés de la mateixa empresa, realitzant tot això sense que el treballador es veja perjudicat en la seua formació professional ni haja d'efectuar comeses que suposen vexació o menyscabament de la seua missió laboral, i sempre prèvia notificació al Comitè d'Empresa i d'acord amb les disposicions legals vigents a este efecte.

Article 8. Deure de bona fe, confidencialitat i no concurrència

Com a element essencial de les seues obligacions laborals els empleats de la companyia accepten que la seua relació laboral es desenvoluparà amb estricta compliment del deure de bona fe, per la qual cosa convenen que no podran realitzar activitats o treballs de qualsevol tipus per compte propi o per compte d'altri que puguen concórrer o competir amb els de la companyia, sense obtindre prèviament expressa autorització escrita de la direcció.

Companyia i empleat, si ho estimen oportú, podran convindre en el contracte de treball clàusules de no concurrència o competència amb la companyia per a després d'extingit el contracte de treball, en els termes i condicions que establisquen i amb respecte a la legislació vigent.

Els treballadors hauran de guardar, enfront de mitjans de difusió informativa aliens al grup o davant de qualsevol altra entitat o persona, la deguda confidencialitat sobre mètodes de treball, processos, plans d'inversió, plans d'ocupació i qualsevol altra decisió empresarial i la resta de dades relacionades amb la companyia, així com sobre qualsevol fet o contingut informatiu de què per motiu de pertànyer a l'empresa haja tingut coneixement o accés.

L'incompliment de qualsevol de les obligacions previstes en el present article serà considerat, a tots els efectes, com a transgressió de la bona fe contractual i sancionada com a falta molt greu en el seu grau màxim corresponent.

CAPÍTOL TERCER *Classificació professional*

Article 9. Disposicions generals

La classificació del personal consignada en el present conveni col·lectiu es realitzarà per àrees d'activitat i grups professionals en funció del lloc de treball que desenvolupen.

Els grups professionals que es definixen tenen un caràcter merament enunciatiu sense que existisca l'obligació de tindre proveïts tots i cada un dels llocs si l'organització de l'empresa, a criteri de la seua direcció, no ho requereix.

de la aplicació o interpretació del conveni, y siempre con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos de reclamación ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La comisión paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación de los representantes de los trabajadores y tres en representación de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación de los temas a tratar

Se señala como domicilio de la comisión paritaria la calle Gremis, 1, de Valencia.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión paritaria más de la mitad de los miembros de cada una de las dos partes.

En caso de disconformidad de la comisión paritaria respecto de los temas a tratar o en caso de que no se produzcan acuerdos sobre los que se traten, ambas partes acudirán ante el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL), en solicitud de mediación, o arbitraje en caso de que ambas partes estén de acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO *Organización y formación*

Artículo 7. Funciones de la dirección de la empresa

Es facultad de la empresa la organización del trabajo en la misma, y, por consiguiente la distribución del personal conforme a su grupo profesional y nivel retributivo y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa, realizando todo ello sin que el trabajador se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, y siempre previa notificación al Comité de Empresa y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes al efecto.

Artículo 8. Deber de buena fe, confidencialidad y no concurrència

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o por cuenta ajena que puedan concurrir o competir con los de la compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la dirección.

Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, podrán convenir en el contrato de trabajo, cláusulas de no concurrència o competencia con la Compañía para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan y con respeto a la legislación vigente.

Los trabajadores deberán guardar, frente a medios de difusión informativa ajenos al grupo o ante cualquier otra entidad o persona, la debida confidencialidad sobre métodos de trabajo, procesos, planes de inversión, planes de empleo y cualquier otra decisión empresarial y demás datos relacionados con la compañía, así como cualquier hecho o contenido informativo que por motivo de pertenecer a la empresa haya tenido conocimiento o acceso.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerado, a todos los efectos, como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada como falta muy grave en su grado máximo correspondiente.

CAPÍTULO TERCERO *Clasificación profesional*

Artículo 9. Disposiciones generales

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo se realizará por áreas de actividad y grupos profesionales en función del puesto de trabajo que desarrollen.

Los grupos profesionales que se definen, tienen un carácter meramente enunciativo sin que exista la obligación de tenerlos provistos todos y cada uno de ellos si la organización de la empresa, a criterio de su dirección, no lo requiere.

Són així mateix enunciatives les distintes comeses assignades a cada categoria o especialitat, perquè tot treballador de l'empresa, atesa la seua orientació multimèdia, estarà obligat a realitzar tots aquells treballs que li ordenen els seus superiors dins de les comeses pròpies generals de la seua competència i de l'activitat de l'empresa, referits a les publicacions que s'editen tant d'aparició diària com periòdica, en paper escrit o en Internet, i altres que es puguen ser transmetre en qualsevol altre suport de continguts informatius present o futur, tant si són per a l'empresa, com si ho són per a produir-los expressament o cedir-los a qualsevol altra publicació o mitjà propi de l'empresa o de qualsevol altra.

Article 10. Estructura de classificació

L'estructura de classificació estarà definida per grups professionals, àrees d'activitat, nivells de responsabilitat i nivells salarials.

Definicions:

1. Grups professionals: entenem per grup professional el conjunt d'activitats professionals que es poden realitzar en l'empresa, i que cada un dels treballadors pot efectuar en termes comparables respecte del seu nivell d'autonomia, responsabilitat, dedicació, formació, experiència professional, actitud i criteris productius que són necessàries per al correcte desenvolupament del procés productiu de l'empresa.

2. Àrees d'activitat: entenem per àrees d'activitat el conjunt d'activitats, diferenciades per àrees organitzatives, necessàries per al correcte desenvolupament del procés de producció, promoció, venda, suport i explotació de continguts informatius o d'un altre orde, propis de l'activitat present o futura de l'empresa, independentment del suport o mitjà a través del qual es difonguen o es realitzen.

3. Nivells de responsabilitat: és aquella divisió professional que determina el nivell de responsabilitat i de salari de cada treballador en cada una de les corresponents àrees.

4. Nivell salarial: és el conjunt de retribucions econòmiques brutes anuals que rep cada treballador pel seu treball en l'empresa.

Article 11. Àrees d'activitat

1. Àrea de generació de continguts

S'integren en esta àrea els professionals que generen i editen qualsevol classe de continguts multimèdia, servicis informatius i d'opinió, així com les funcions de documentació, edició, disseny i infografia dels productes i servicis que desenvolupe o comercialitze l'empresa per a qualsevol dels seus mitjans o per a aquells amb què pugua col·laborar, tant els actuals com els futurs, incloent-hi les publicacions en suport paper, Internet, mitjans audiovisuals i qualsevol altre suport actual o futur, i això sempre d'acord amb les ordres i instruccions emanades de la direcció de l'empresa i la seua línia editorial.

2. Àrea de màrqueting

S'integren en esta àrea els professionals que promouen la venda de les publicacions i dels productes multimèdia de l'empresa, gestionen i supervisen la xarxa de distribució i els punts de venda, potenciant i controlant l'ús de les marques de l'empresa i els seus atributs.

3. Àrea de venda de continguts

S'integren en esta àrea els professionals que venen o comercialitzen qualsevol classe de continguts i publicitat en cada un dels suports multimèdia de l'empresa, així com qualsevol altre producte que siga d'interés comercial per a l'empresa, inclosos els esdeveniments i promocions que es puguen generar.

4. Àrea de suport de gestió

S'integren en esta àrea els professionals que tenen com a funcions primordials donar suport a la resta de les àrees, realitzant el control intern econòmic i administratiu de la companyia.

Article 12. Grups professionals

La classificació dels distintos grups professionals es realitzarà atenent els criteris següents:

Grup I: funcions que consistixen en la realització d'activitats complexes i diverses, amb objectius definits i alt grau d'exigència en autonomia, implicant actitud positiva, responsabilitat i direcció de persones, un alt contingut intel·lectual, interrelació humana, treball en equip i capacitat per a la direcció de tasques i persones, especialment de redactors multimèdia. Organitzen, dirigixen i realitzen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional,

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la empresa, dada la orientación multimedia de la misma, estará obligado a realizar todos aquellos trabajos que le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia y de la actividad de la Empresa, referidos a las publicaciones que se editen tanto de aparición diaria, como periódica, en papel escrito o en Internet y aquellos otros que puedan ser transmitidos en cualquier otro soporte de contenidos informativos presente o futuro, tanto si son para la empresa, como si lo son para producirlos expresamente o cederlos a cualquier otra publicación o medio propio de la empresa o de cualquier otra.

Artículo 10. Estructura de clasificación

La estructura de clasificación vendrá definida por: grupos profesionales, áreas de actividad, niveles de responsabilidad y niveles salariales.

Definiciones:

1. Grupos profesionales: entendemos por grupo profesional el conjunto de actividades profesionales que se pueden realizar en la empresa, y que cada uno de los trabajadores puede efectuar en términos comparables respecto de su nivel de autonomía, responsabilidad, dedicación, formación, experiencia profesional, actitud y criterios productivos que son necesarias para el correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa.

2. Áreas de actividad: entendemos por áreas de actividad al conjunto de actividades, diferenciadas por áreas organizativas, necesarias para el correcto desarrollo del proceso de producción, promoción, venta, soporte y explotación de contenidos informativos o de otro orden, propios de la actividad presente o futura de la empresa, independientemente del soporte o medio a través del cual se difundan o se realicen.

3. Niveles de responsabilidad: es aquella división profesional que determina el nivel de responsabilidad y de salario de cada trabajador en cada una de las correspondientes áreas.

4. Nivel salarial: es el conjunto de retribuciones económicas brutas anuales que recibe cada trabajador por su trabajo en la empresa.

Artículo 11. Áreas de actividad

1. Área de generación de contenidos

Se integran en esta área los profesionales que generan y editan toda clase de contenidos multimedia, servicios informativos y de opinión, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos y servicios que desarrolle o comercialice la empresa para cualquiera de sus medios o para aquellos con los que pueda colaborar, tanto los actuales como los futuros, incluyendo las publicaciones en soporte papel, Internet, medios audiovisuales y cualquier otro soporte actual o futuro, y ello, siempre de acuerdo con las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa y su línea editorial.

2. Área de marketing

Se integran en esta área los profesionales que promueven la venta de las publicaciones y de los productos multimedia de la empresa, gestionan y supervisan la red de distribución y los puntos de venta, potenciando y controlando el uso de las marcas de la empresa y sus atributos.

3. Área de venta de contenidos

Se integran en esta área los profesionales que vendan o comercialicen toda clase de contenidos y publicidad en cada uno de los soportes multimedia de la empresa así como cualquier otro producto que sea de interés comercial para la empresa, incluidos los eventos y promociones que se puedan generar.

4. Área de soporte de gestión

Se integran en esta área los profesionales que tienen como funciones primordiales dar soporte al resto de las áreas, realizando el control interno económico y administrativo de la compañía.

Artículo 12. Grupos profesionales

La clasificación de los distintos grupos profesionales se realizará atendiendo a los siguientes criterios:

Grupo I: funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía, implicando actitud positiva, responsabilidad y dirección de personas, un alto contenido intelectual, interrelación humana, trabajo en equipo y capacidad para la dirección de tareas y personas, especialmente de redactores multimedia. Organizan, dirigen y realizan normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica

tenint la responsabilitat de la formació i disciplina del personal a càrrec seu.

A títol d'exemple en este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definixen a continuació: redactors en cap de qualsevol àrea, incloses les de redacció multimèdia i edició.

Grup II: funcions orientades a la realització de tasques complexes que comporten direcció de persones a càrrec seu, que exigixen un alt contingut intel·lectual i una excel·lent capacitat i autonomia per al desenvolupament del seu treball en equip que permeten afegir valor als articles i notícies. S'hi inclouen igualment aquelles funcions que requereixen una capacitat excel·lent per a orientar o generar continguts multimèdia, tenint un reconeixement de referència professional en la seua àrea pel seu lideratge i actitud.

Realitzen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional qualificada i poden tindre personal a càrrec seu.

A títol d'exemple en este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definix a continuació: caps de secció de qualsevol àrea incloses la redacció multimèdia, edició, màrqueting, comercial, gestió i sistemes.

Grup III: realització de tasques que consistixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals o precises que poden comportar direcció de persones a càrrec seu i que requereixen actituds positives per al desenvolupament del treball en equip, adequats coneixements professionals, i aptituds pràctiques la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. S'hi inclouen igualment aquelles funcions que requereixen una bona capacitat per a generar continguts multimèdia.

En este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definixen a continuació: redactors multimèdia de referència i sènior, editors de referència i sènior, documentalistes de referència i sènior, infògrafs de referència i sènior, maquetistes de referència i sènior, oficials de màrqueting de referència i sènior, comercials de referència i sènior, oficials de gestió de referència i sènior, i oficials de sistemes de referència i sènior multimèdia que segueixen instruccions generals o precises.

Grup IV: tasques que consistixen en la realització d'operacions que exigixen coneixements professionals de caràcter elemental amb un període breu d'adaptació i que requereixen actituds positives per al desenvolupament del treball en equip, incloent-hi també funcions amb una capacitat elemental per a generar continguts multimèdia sota supervisió.

En este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definixen a continuació: redactors multimèdia, documentalistes, editors, infògrafs i maquetistes (A) sota supervisió i oficials de 1^a i 2^a de les àrees de màrqueting, comercial, gestió i sistemes.

Grup V: tasques de les àrees de màrqueting, de venda de continguts i de suport de gestió, que exigixen coneixements professionals formatius i pràctics elementals, actituds positives de treball en equip i capacitat per a treballs de càlcul i control. En este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definixen a continuació: redactors multimèdia, documentalistes, editors, infògrafs i maquetistes (B) sota supervisió i oficials de les àrees de màrqueting, comercial, gestió i sistemes júnior.

Grup VI: tasques de les àrees de màrqueting i de venda de continguts que exigixen coneixements professionals formatius i pràctics elementals, actituds positives de treball en equip i capacitat per a treballs de càlcul i control. En este grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les que es definixen a continuació: community manager i promotor de publicitat.

Grup VII: en este grup s'inclouen als auxiliars administratius els quals per al desenvolupament del seu treball requereixen coneixements professionals formatius i pràctics elementals, actituds positives de treball en equip i capacitat per a treballs de càlcul i control.

Grup VIII: en este grup s'inclouen els promotors de publicitat amb coneixements professionals pràctics elementals de venda.

Article 13. Nivells de responsabilitat de l'Àrea de Generació de Continguts

Redactors en cap
Caps secció de redacció
Redactors multimèdia de referència

o professional, teniendo la responsabilidad de la formación y disciplina del personal a su cargo.

A título de ejemplo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: Redactores jefes de cualquier área, incluidas las de redacción multimedia y edición.

Grupo II: funciones orientadas a la realización de tareas complejas que conllevan dirección de personas a su cargo que exigen un alto contenido intelectual y una excelente capacidad y autonomía para el desarrollo de su trabajo en equipo que permiten añadir valor a los artículos y noticias. Se incluyen igualmente aquellas funciones que requieran una capacidad excelente para orientar o generar contenidos multimedia, teniendo un reconocimiento de referencia profesional en su área por su liderazgo y actitud.

Realizan normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional cualificada pudiendo tener personal a su cargo.

A título de ejemplo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se define a continuación: jefes de sección de cualquier área incluidas la redacción multimedia, edición, marketing, comercial, gestión y sistemas.

Grupo III: realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales o precisas que pueden conllevar dirección de personas a su cargo y que requieren actitudes positivas para el desarrollo del trabajo en equipo, adecuados conocimientos profesionales, y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Se incluyen igualmente aquellas funciones que requieran una buena capacidad para generar contenidos multimedia

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: redactores multimedia de referencia y senior, editores de referencia y senior, documentalistas de referencia y senior, infógrafos de referencia y senior, maquetistas de referencia y senior, oficiales de marketing de referencia y senior, comerciales de referencia y senior, oficiales de gestión de referencia y senior y oficiales de sistemas de referencia y senior multimedia que siguen instrucciones generales o precisas.

Grupo IV: tareas que consisten en la realización de operaciones que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental con un período breve de adaptación y que requieren actitudes positivas para el desarrollo del trabajo en equipo, incluyéndose también funciones con una capacidad elemental para generar contenidos multimedia bajo supervisión.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: Redactores multimedia, documentalistas, editores, infógrafos y maquetistas (A) bajo supervisión y oficiales de 1^a y 2^a de las áreas de marketing, comercial, gestión y sistemas.

Grupo V: tareas de las áreas de marketing, de venta de contenidos y de soporte de gestión, que exigen conocimientos profesionales formativos y prácticos elementales, actitudes positivas de trabajo en equipo y capacidad para trabajos de cálculo y control. En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: redactores multimedia, documentalistas, editores, infógrafos y maquetistas (B) bajo supervisión y oficiales de las áreas de marketing, comercial, gestión y sistemas junior.

Grupo VI: tareas de las áreas de marketing y de venta de contenidos que exigen conocimientos profesionales formativos y prácticos elementales, actitudes positivas de trabajo en equipo y capacidad para trabajos de cálculo y control. En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación: community manager y promotor de publicidad.

Grupo VII: en este grupo se incluyen a los auxiliares administrativos los cuales para el desarrollo de su trabajo requieren conocimientos profesionales formativos y prácticos elementales, actitudes positivas de trabajo en equipo y capacidad para trabajos de cálculo y control.

Grupo VIII: en este grupo se incluyen los promotores de publicidad con conocimientos profesionales prácticos elementales de venta.

Artículo 13. Niveles de responsabilidad del Área de Generación de Contenidos

Redactores jefes
Jefes sección de redacción
Redactores multimedia de referencia

Documentalistes de referència
Editors de referència
Infògrafs de referència
Maquetistes de referència

Redactors multimèdia sènior
Documentalistes sènior
Editors sènior
Infògrafs sènior
Maquetistes sènior

Redactors multimèdia (A)
Documentalistes sènior (A)
Editors sènior (A)
Infògrafs sènior (A)
Maquetistes sènior (A)

Redactors multimèdia (B)
Documentalistes sènior (B)
Editors sènior (B)
Infògrafs sènior (B)
Maquetistes sènior (B)

Article 14. Nivells de responsabilitat de l'Àrea de Màrqueting

Cap de secció de màrqueting
Oficial de màrqueting de referència
Oficial de màrqueting sènior
Oficial de màrqueting
Oficial de màrqueting júnior
Auxiliar administratiu

Article 15. Nivells de responsabilitat de l'Àrea de Venda de Continguts

Cap de secció comercial
Comercial de referència
Comercial sènior
Comercial
Comercial júnior
Community manager
Promotor de publicitat
Auxiliar administratiu

Article 16. Nivells de responsabilitat de l'Àrea de Suport de Gestió

Cap de secció de gestió i sistemes
Oficial de gestió i sistemes de referència
Oficial de gestió i sistemes júnior
Auxiliar administratiu

CAPÍTOL QUART
Sistema retributiu

Article 17. Estructura salarial

Les retribucions del personal afectat pel present conveni col·lectiu de treball estaran constituïdes per:
– Salari base conveni
– Plus personal consolidat
– Complement personal d'antiguitat consolidada
– Complement personal consolidat de treballs realitzats en diumenges i festius
– Plus de quantitat o qualitat
– Bestretes

Article 18. Salari base conveni

S'entendrà per salari base conveni la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre cap altra característica especial, i que estarà constituïda pel valor que per a cada grup professional i nivell salarial s'establisquen en la taules salarials annexes al present conveni.

Documentalistas de referencia
Editores de referencia
Infógrafos de referencia
Maquetistas de referencia

Redactores multimedia senior
Documentalistas senior
Editores senior
Infógrafos senior
Maquetistas senior

Redactores multimedia (A)
Documentalistas senior (A)
Editores senior (A)
Infógrafos senior (A)
Maquetistas senior (A)

Redactores multimedia (B)
Documentalistas senior (B)
Editores senior (B)
Infógrafos senior (B)
Maquetistas senior (B)

Artículo 14. Niveles de responsabilidad del Área de Marketing

Jefe de sección de marketing.
Oficial de marketing de referencia
Oficial de marketing senior
Oficial de marketing
Oficial de marketing junior
Auxiliar administrat

Artículo 15. Niveles de responsabilidad del Área de Venta de Contenidos

Jefe de sección comercial
Comercial de referencia
Comercial senior
Comercial
Comercial junior
Community manager
Promotor de publicidad
Auxiliar administrativo

Artículo 16. Niveles de responsabilidad del Área de Soporte de Gestión

Jefe de sección de gestión y sistemas
Oficial de de gestión y sistemas de referencia
Oficial de de gestión y sistemas
Oficial de de gestión y sistemas junior
Auxiliar administrativo

CAPÍTULO CUARTO
Sistema retributivo

Artículo 17. Estructura salarial

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo estarán constituidas por:
– Salario base convenio
– Plus personal consolidado
– Complemento personal de antigüedad consolidada
– Complemento personal consolidado de trabajos realizados en domingos y festivos.
– Plus de cantidad o calidad
– Suplidos.

Artículo 18. Salario base convenio

Se entenderá por salario base convenio la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, y que estará constituída por el valor que para cada grupo profesional y nivel salarial se establezcan en la tablas salariales anexas al presente convenio.

Article 19. Plus personal consolidat

En este plus quedaran incloses totes les quantitats que per damunt del salari base conveni li corresponga percebre a cada treballador en funció de les percepcions que tenia consolidades a data 31.12.2011 d'acord amb l'anterior conveni col·lectiu en vigor.

Este plus no serà ni compensable ni absorbible.

Article 20. Complement personal d'antiguitat consolidada

A partir del present conveni no es meritara ni s'abonara cap quantitat en concepte de meritació d'antiguitat i quedarà exclòs este concepte del conveni col·lectiu.

El complement personal d'antiguitat consolidada arplegarà, a títol individual i com a complement personal, les quantitats consolidades i acordades que pel concepte d'antiguitat tinguen a data del dia 31 de desembre de 2011 cada un dels treballadors a qui afecte.

L'antiguitat es congela a data 31.12.2011, per tant a esta data es calcularà l'import meritat del mòdul d'antiguitat en adquisició. Amb este fi es determinaran els dies transcorreguts des del cobrament de l'últim mòdul, els quals es dividiran pels dies que transcorrien fins a la data en què vença el nou tram. El percentatge resultant es multiplicarà pel valor del mòdul d'antiguitat que li corresponga a cada treballador i este import resultant s'abonara, també com a antiguitat consolidada, en la data en què s'haja complit el transcurs d'eixe trienni o quinquenni.

Exemple

Una persona incorporada el 01.06.2011 i a qui per tant li correspondria un mòdul d'antiguitat el 01.06.2014, a 31 de desembre de 2011 han transcorregut 213 dies dels 1096 dies que transcorrien fins al 01.06.2014. El percentatge d'antiguitat que li correspondria seria del 19,43 %, que multiplicat pel preu del mòdul d'antiguitat que tinguera ens donaria l'import a percebre per antiguitat, també consolidada. La data en què es començarà a cobrar l'import d'antiguitat d'este tram serà la del venciment d'eixe trienni o quinquenni, és a dir el 01.06.2014.

Dies transcorreguts	
Del 01.06.2011 al 31.12.2011	213,00
Del 01.06.2011 al 01.06.2014	Total trienni 1.096,00
	Percentatge de cobrament d'este mòdul (213/1.096) 19,43 %
	Supòsit un preu de mòdul de 200 euros (200 * 19,43 %) 38,87 €
Els 38,87 euros es cobraran a partir del 01.06.2014	

A efectos indemnizadores, en cas d'acomiadament el tram d'antiguitat a cobrar a la data del seu compliment es tindrà en compte per al càlcul de la indemnització corresponent.

Article 21. Retribució de treballs realitzats en diumenges i festius

– Treballs que es realitzen en diumenge.

A partir del present conveni col·lectiu, l'import de la retribució del treball per a jornada completa realitzat els diumenges serà de setanta euros (70 €).

– Plus de diumenge consolidat. Este plus arplegarà a títol individual un import posteriorment ressenyat, que arplega parcialment la diferència acordada entre el preu que cada un dels treballadors tenia assignat a 31 de desembre de 2011 per treball en diumenge i els 70 euros que per este conveni s'establix a partir de la seua entrada en vigor.

Artículo 19. Plus personal consolidado

En este plus quedarán incluidas todas las cantidades que por encima del salario base convenio les corresponda percibir a cada trabajador en función de las percepciones que tenia consolidadas a fecha 31.12.2011 de acuerdo con el anterior convenio colectivo en vigor.

Este plus no será ni compensable ni absorbible.

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad consolidada

A partir del presente convenio no se devengará ni se abonará cantidad alguna en concepto de devengo de antigüedad quedando excluido este concepto del convenio colectivo.

El complemento personal de antigüedad consolidada recogerá a título individual y como complemento personal, las cantidades consolidadas y acordadas que por el concepto de antigüedad tengan a fecha del día treinta y uno de diciembre de 2011 cada uno de los trabajadores a los que les afecte.

La antigüedad se congela a fecha 31.12.2011, por tanto a esta fecha se calculará el importe devengado del módulo de antigüedad en adquisición. A tal fin se determinaran los días transcurridos desde el cobro del último modulo los cuales se dividirán por los días que transcurrirían hasta la fecha en que vencie el nuevo tramo. El porcentaje resultante se multiplicará por el valor del módulo de antigüedad que le corresponda a cada trabajador y este importe resultante se abonará, también como antigüedad consolidada, en la fecha en que se hubiera cumplido el transcurso de ese trienio o quinquenio.

Ejemplo

Una persona incorporada el 01.06.2011 y que por tanto le correspondiera un modulo de antigüedad el 01.06.2014, a 31 de diciembre de 2011 han transcurrido 213 días de los 1096 días que transcurrirían hasta el 01.06.2014. El porcentaje de antigüedad que le correspondería sería del 19,43 %, que multiplicado por el precio del módulo de antigüedad que tuviera nos daría el importe a percibir por antigüedad, también consolidada. La fecha en que se empezará a cobrar el importe de antigüedad de este tramo será la del vencimiento de ese trienio o quinquenio, es decir el 01.06.2014

Días transcurridos	
Del 01.06.2011 al 31.12.2011	213,00
Del 01.06.2011 al 01.06.2014	Total trienio 1.096,00
	Porcentaje de cobro de este modulo (213/1.096) 19,43 %
	Supuesto un precio de módulo de 200 euros (200 * 19,43 %) 38,87 €
Los 38,87 euros se cobrarán a partir del 01.06.2014	

A efectos indemnizatorios, en caso de despido el tramo de antigüedad a cobrar a la fecha de su cumplimiento se tendrá en cuenta para el cálculo de la indemnización correspondiente.

Artículo 21. Retribución de trabajos realizados en domingos y festivos

– Trabajos que se realicen en domingo

A partir del presente convenio colectivo, el importe de la retribución del trabajo para jornada completa realizado los domingos será de setanta euros (70 euros).

– Plus de domingo consolidado. Este plus recogerá a título individual un importe posteriormente reseñado, que recoge parcialmente la diferencia acordada entre el precio que cada uno de los trabajadores tenia asignado a 31 de diciembre de 2011 por trabajo en domingo y los 70 euros que por este convenio se establece a partir de su entrada en vigor.

- Redactors en cap. Un plus consolidat per treballs en diumenges de huitanta euros (80 €).
- Caps de secció i redactors. Un plus consolidat per treballs en diumenges de cinquanta-cinc euros (55 €).
- Resta de categories. Un plus consolidat per treballs en diumenges de trenta euros (30 €)
 - Festius. Els treballs realitzats en festius no es retribuïran, seran compensats en dies de descans, a raó d'un dia i mig de descans per cada dia a jornada completa de treball realitzat en dies festius.

Article 22. Plus de quantitat o qualitat

Es tracta d'aquella retribució variable per compliment d'objectius que pot percebre el treballador, prèvia concessió per part de l'empresa, que retribuïska una major aportació de qualitat o quantitat al treball realitzat.

Article 23. Nocturnitat

El complement per nocturnitat s'abonarà als treballadors que realitzen la seua jornada laboral entre les 22 i les 6 hores de l'endemà. Per a poder percebre el complement de nocturnitat, s'ha de desenrotllar almenys el 50 % de la jornada dins de l'horari anteriorment mencionat.

El complement de nocturnitat es fixa en el 30 % del salari base diari. Els treballadors que estiguen rebent el complement de nocturnitat el seguiran percebent en la mateixa quantitat que fins ara mentres es complisquen les circumstàncies que hi donen dret.

Article 24. Bestretes

L'empresa abonarà a tots aquells treballadors que efectuen desplaçaments per compte de l'empresa l'import dels gastos que s'ocasionen per menjars, pernoctacions i quilometratge amb la justificació prèvia.

La quantitat a abonar serà la següent:

- Quilometratge: 0,32 euros el quilòmetre.
- Pernoctació: 42,98 euros per cada nit que es pernocte fora.

Article 25. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran quatre pagues extraordinàries, que es faran efectives abans del dia 25 dels mesos de març, juny, setembre i desembre.

Els conceptes salarials que s'inclouran en estes pagues extraordinàries són els següents:

- Salari base
- Antiguitat consolidada
- Plus personal consolidat

Els períodes de meritació de les pagues extraordinàries seran els següents:

- Paga extraordinària de març: està comprés entre el dia 1 d'abril de l'any anterior i el 31 de març de l'any en curs.
- Paga extraordinària de juny: està comprés entre el dia 1 de juliol de l'any anterior i el 30 de juny de l'any en curs.
- Paga extraordinària de setembre: està comprés entre el dia 1 d'octubre any anterior i el 30 de setembre de l'any en curs.
- Paga extraordinària de desembre: està comprés entre el dia 1 de gener i el 31 de desembre any en curs.

La paga extraordinària de 2012 suprimida als treballadors serà tornada per l'empresa als empleats afectats per la mesura quan en l'exercici econòmic anual l'empresa obtinga un benefici net de cinc-cents mil euros. Esta disminució salarial no suposarà minva en el càlcul de les indemnitzacions per acomiadament.

Per a l'any 2014 els treballadors que perceben un salari d'entre 22.000 i 40.000 euros veuran reduït el seu salari un 6,25 % i per als que reben més de 40.000 euros la rebaixa serà del 10 %. En ambdós casos, un 50 % d'este percentatge els serà tornat al finalitzar 2014 si l'empresa obté en el present exercici de 2014 un Ebitda superior als 90.000 euros.

Article 26. Salari i taules

Les taules per a l'any 2014 seran les vigents a data del 31.12.2013, que són les que figuren en les taules adjuntes com a annex.

- Redactores jefe. Un plus consolidado por trabajos en domingos de ochenta euros (80 €).

- Jefes de sección y redactores. Un plus consolidado por trabajos en domingos de cincuenta y cinco euros (55 €).

- Resto de categorías. Un plus consolidado por trabajos en domingos de treinta euros (30 €).

– Festivos. Los trabajos realizados en festivos, no se retribuïrán, serán compensados en días de descanso, a razón de un día y medio de descanso por cada día a jornada completa de trabajo realizado en días festivos.

Artículo 22. Plus de cantidad o calidad

Se trata de aquella retribución variable por cumplimiento de objetivos que puede percibir el trabajador, previa concesión por parte de la empresa, que retribuya una mayor aportación de calidad o cantidad al trabajo realizado.

Artículo 23. Nocturnidad

El complemento por nocturnidad se abonará a los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Para poder percibir el complemento de nocturnidad, se tiene que desarrollar al menos el 50 % de la jornada dentro del horario anteriormente mencionado.

El complemento de nocturnidad se fija en el 30 % del salario base diario. Aquellos trabajadores que estén recibiendo el complemento de nocturnidad, lo seguirán percibiendo en la misma cantidad que hasta ahora mientras se cumplan las circunstancias que dan derecho al mismo.

Artículo 24. Suplidos

La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que efectúen desplazamientos por cuenta de la empresa, el importe de los gastos que se ocasionen por comidas, pernoctaciones y kilometraje previa justificación.

La cantidad a abonar será la siguiente:

- Kilometraje: 0,32 euros el kilómetro.
- Pernoctación: 42,98 euros por cada noche que se pernocte fuera.

Artículo 25. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias, que se harán efectivas antes del día 25 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Los conceptos salariales que se incluirán en dichas pagas extraordinarias, son los siguientes:

- Salario base
- Antigüedad consolidada
- Plus personal consolidado

Los períodos de devengo de las pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga extraordinaria de marzo: está comprendido entre el día 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso.
- Paga extraordinaria de junio: está comprendido entre el día 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.
- Paga extraordinaria de septiembre: está comprendido entre el día 1 de octubre año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.
- Paga extraordinaria de diciembre: está comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre año en curso.

La paga extraordinaria de 2012 suprimida a los trabajadores les será devuelta por la empresa a los empleados afectados por la medida cuando en el ejercicio económico anual la empresa obtenga un beneficio neto de quinientos mil euros. Esta disminución salarial no supondrá merma en el cálculo de las indemnizaciones por despido.

Para el año 2014 los trabajadores que perciban un salario de entre 22.000 y 40.000 euros verán reducido su salario un 6,25 % y los que reciban más de 40.000 euros, la rebaja será del 10 %. En ambos casos, un 50 % de este porcentaje les será devuelto al finalizar 2014 si la empresa obtiene en el presente ejercicio de 2014 un Ebitda superior a los 90.000 euros.

Artículo 26. Salario y tablas

Las tablas para el año 2014 serán las vigentes a fecha del 31.12.2013, que son las que figuran en las tablas adjuntas como anexo.

Durant la vigència del conveni (any 2014), els increments salarials quedarien vinculats als resultats de l'empresa, establint-se una pujada fixa consolidable en funció de l'EBITDA de l'any anterior i una de variable no consolidable en funció del grau de compliment del pressupost, d'acord amb l'escala següent:

Durante la vigencia del convenio (año 2014), los incrementos salariales quedarían vinculados a los resultados de la empresa, estableciéndose una subida fija consolidable en función del EBITDA del año anterior y un variable no consolidable en función del grado de cumplimiento del presupuesto, de acuerdo con el siguiente escalado:

Referència Ebitda		
En milers d'euros		Increment
Des de	Fins a	fix (% de l'IPC)
0	500	–
501	800	50 %
801	1.200	60 %
1.201	1.500	75 %
1.501	2.000	90 %
2.000	3.000	100 %
3.001	en avant	110 %

+

Referència press.	
Increment variable no consolidable	Grau compliment pressupost
0,20 %	100 %
0,30 %	110 %
0,40 %	120 %
0,50 %	130 %
0,60 %	140 %
0,70 %	150 %

* * * * *

Referencia Ebitda		
En miles de €		Incremento
Desde	Hasta	Fijo (% del IPC)
0	500	–
501	800	50 %
801	1.200	60 %
1.201	1.500	75 %
1.501	2.000	90 %
2.000	3.000	100 %
3.001	en adelante	110 %

+

Referencia Ppto.	
Incremento variable no consolidable	Grado cumplimiento presupuesto
0,20 %	100 %
0,30 %	110 %
0,40 %	120 %
0,50 %	130 %
0,60 %	140 %
0,70 %	150 %

Durant la vigència del present conveni, la pujada salarial fixada en les taules, pel que fa a l'IPC, prendrà com a referència l'IPC nacional de l'any anterior i s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener de cada any següent sobre el salari base corresponent a les taules salarials de cada categoria professional.

El variable no consolidable s'abonarà en el mes d'abril de cada any.

Article 27. Propietat intel·lectual i drets d'autor

Tots els drets d'explotació de qualsevol creació que es deriven dels servicis prestats a l'empresa pertanyeran a l'empresa en tota la seua extensió i sobre totes les seues versions i suports tecnològics, siga quin siga el seu contingut, mitjà de difusió, moment en què es realitze i estat, sense perjudi dels drets morals que correspondran a l'empleat.

L'empresa serà titular dels drets d'explotació amb caràcter ple i exclusiu, amb capacitat de cessió o llicència a tercers, per a un àmbit territorial mundial, per tot el temps de duració establert en la normativa aplicable i per a la seua explotació en totes les modalitats i per mitjà de qualsevol format d'explotació imprès, sonor, audiovisual, digital o electrònic.

La titularitat dels drets per l'empresa començarà des del mateix moment en què estos sorgisquen, sense que siga necessari l'atorgament de cap acord, negoci o acte adicional i estarà coberta per la retribució

Durante la vigencia del presente convenio, la subida salarial fijada en las tablas, en lo referido al IPC, tomará como referencia el IPC nacional del año anterior y se aplicará con efectos del uno de enero de cada año siguiente sobre el salario base correspondiente a las tablas salariales de cada categoría profesional.

El variable no consolidable se abonará en el mes de abril de cada año.

Artículo 27. Propiedad intelectual y derechos de autor

Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones y soportes tecnológicos, sea cual sea su contenido, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que correspondrán al empleado.

La Empresa será titular de los derechos de explotación con carácter pleno y exclusivo, con capacidad de cesión o licencia a terceros, para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

La titularidad de dichos derechos por la empresa comenzará desde el mismo momento en que estos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta

prevista per a l'empleat, sense que hi haja dret a una compensació econòmica addicional.

En el cas que qualsevol creació siga modificada en el seu contingut o extensió, l'autor tindrà dret a eliminar la seua firma del peu de l'article o reportatge de què es tracte

CAPÍTOL QUINT

*Jornada, horaris, vacances, dies de descans,
permisos, llicències i excedències*

Article 28. Jornada

La jornada anual s'establix en 1.638.76 hores de treball efectiu en còmput anual.

La jornada serà la necessària perquè el periòdic puga ser editat els set dies de la setmana, respectant el que s'ha pactat en l'art. 30 del present conveni col·lectiu amb el Comitè d'Empresa.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent mediaran, com a mínim, dotze hores.

El personal amb contracte a jornada completa al 31.03.2001 treballarà, llevat de pacte en contra, 36 hores setmanals a raó de set hores i 12 minuts diaris en jornada continuada. Els de jornada a temps parcial s'ajustaran a la jornada pactada. Tot el personal de Federico Doménech, SA, (periòdic *Las Provincias*), tindrà lliures dos dies a la setmana consecutius. La lliurança coincidirà en dissabte i diumenge almenys cada dos setmanes. Per necessitats d'edició del periòdic com a conseqüència de notícies o esdeveniments imprevistos a què calga donar cobertura i prèvia comunicació als representants legals dels treballadors, tots els empleats hauran de canviar el seu dia de descans que coincidisca en diumenge per qualsevol altre dia de la setmana, si són requerits per a això per la direcció de l'empresa.

L'empresa presentarà semestralment un calendari de les persones que són requerides per a treballar els diumenges. El calendari només podrà ser modificat per baixes laborals derivades de malaltia o accident, vacances i esdeveniments imprevistos dels que figuren en este.

El personal que per necessitats del servici es veja afectat per un horari en el qual hi haja un esmorzar o sopar disposarà d'un temps màxim de vint minuts de permís retribuït per a efectuar tal comesa. En el departament on es donen estes condicions, serà el responsable qui determine la paralització del treball perquè la seua utilització no interferisca en la producció normal del periòdic; ben entès que eixa paralització oscil·larà entre les 11.30 h i 14.30 h de l'esmorzar i les 21.30 h i 22.30 h del sopar.

Jornada a temps parcial

D'acord amb el Reial Decret Llei 5/2001, de 2 de març, l'empresa podrà realitzar contractes a temps parcial de duració temporal o indefinida.

Als efectuats amb caràcter indefinit serà possible realitzar-los un pacte d'hores complementàries, les quals podran arribar fins al 60 % de la jornada a temps parcial pactada, i el treballador haurà de conèixer, amb una antelació de set dies, el dia i hora de realització de les hores complementàries.

Igualment els serà aplicable a estos treballadors la realització de jornada irregular efectiva en còmput anual.

La realització d'hores complementàries haurà de respectar en tot cas els límits en matèria de jornada i descansos establits en els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, del Reial Decret Llei abans esmentat.

Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuïran com a ordinàries, computant-se als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carencia i bases reguladores de les prestacions. A este efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà d'arreglar en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

Article 29. Horaris

Per la singularitat del treball periodístic, el qual no permet determinar prèviament un horari rígid de treball, el personal de redacció haurà de complir un horari bàsic dins de l'horari en què normalment presta els seus servicis, i se li assignaran dins de l'horari aquells treballs i tasques

por la retribució prevista para el empleado, sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el autor de la misma tendrá derecho a que se elimine su firma al pie del artículo o reportaje de que se trate

CAPÍTULO QUINTO

*Jornada, horarios, vacaciones, días de descanso,
permisos, licencias y excedencias*

Artículo 28. Jornada

La jornada anual se establece en 1.638'76 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada será la necesaria para que el periódico pueda ser editado los siete días de la semana, respetándose lo pactado en el artículo 30 del presente convenio colectivo con el Comité de Empresa.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El personal con contrato a jornada completa al 31.03.2001 trabajará, salvo pacto en contrario, 36 horas semanales a razón de siete horas y 12 minutos diarios en jornada continuada. Los de jornada a tiempo parcial estarán a la jornada pactada. Todo el personal de Federico Doménech, SA, (Periódico Las Provincias), librará dos días a la semana consecutivos. La libranza coincidirá en sábado y domingo al menos cada dos semanas. Por necesidades de edición del periódico como consecuencia de noticias o acontecimientos imprevistos a los que haya que dar cobertura y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, todos los empleados deberán cambiar su día de descanso que coincida en domingo por cualquier otro día de la semana, si son requeridos para ello por la dirección de la empresa.

La empresa presentará semestralmente un calendario de las personas que son requeridas para trabajar los domingos. El calendario solo podrá ser modificado por bajas laborales derivadas de enfermedad o accidente, vacaciones y acontecimientos imprevistos de quienes figuren en el mismo.

El personal que por necesidades del servicio se viera afectado por un horario en el cual existiese un almuerzo o cena, dispondrá de un tiempo máximo de veinte minutos de permiso retribuido para efectuar tal cometido. En el departamento donde se den estas condiciones, será el responsable del mismo quien determine la paralización del trabajo para que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico; bien entendido que esa paralización oscilará entre las 11.30 h. y 14.30 h. del almuerzo y las 21.30 h. y 22.30 h. de la cena.

Jornada a tiempo parcial

De acuerdo con el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, la empresa podrá realizar contratos a tiempo parcial de duración temporal o indefinida.

A los efectuados con carácter indefinido será posible realizarles un pacto de horas complementarias, las cuales podrán llegar hasta el 60 % de la jornada a tiempo parcial pactada, debiendo conocer el trabajador, con una antelación de siete días, el día y hora de realización de dichas horas complementarias.

Igualmente les será de aplicación a estos trabajadores la realización de jornada irregular efectiva en cómputo anual.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, del Real Decreto Ley antes citado.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuïrán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 29. Horarios

Por la singularidad del trabajo periodístico, el cual no permite determinar previamente un horario rígid de trabajo, el personal de redacción deberá cumplir un horario básico dentro del horario en que normalmente presta sus servicios, asignándole dentro del mismo, aquellos trabajos y

necessàries per a cobrir les necessitats informatives del periòdic. Els responsables de cada una de les diferents àrees de treball, complint sempre les instruccions donades per la direcció de l'empresa, distribuïran l'assenyalament d'horaris, repartiment de tasques i controls d'assistència. Una vegada realitzada la tasca assignada el treballador podrà donar per complida la seua jornada de treball.

Els treballadors que presten servicis en videoterminals o pantalles d'ordinador tindran els drets arrellegats en la normativa legal que s'establisca en cada moment per a la prevenció de riscos laborals.

Article 30. Hores extraordinàries

Per l'objecte especial del treball periodístic, que obliga cada dia a l'edició del periòdic, tots els treballadors de l'empresa es comprometen a acceptar i realitzar les hores extraordinàries necessàries per a la confecció, tirada i manipulació del periòdic, dins dels límits anuals que s'establixen en el vigent Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, i en el Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre regulació de jornades especials.

Les hores extraordinàries de prolongació de jornada es compensaran fins a un límit de 74 hores anuals, a voluntat de l'empresa, ja siga:

- En metàl·lic, amb un increment del 25 % sobre l'hora de treball normal en temps de descans, a raó de 1,33 hores per cada hora extraordinària realitzada.
- La resta de les hores a voluntat del treballador, a raó de:
 - En metàl·lic, amb un increment del 50 % sobre l'hora de treball normal.
 - En temps de descans, a raó de 1,75 hores per cada hora extraordinària realitzada.

Tot el personal que haja complit la seua jornada laboral i per consegüent es trobe fora del centre de treball, i siga requerit per a realitzar hores extraordinàries, les percebrà amb un increment del 100 % respecte a cada categoria professional.

Article 31. Festius

Els treballadors tindran dret a les festes nacionals, autonòmiques i locals que s'establisquen oficialment per a cada any. Cada una d'estes festes que es treballes donarà dret a 1,5 dies de permís retribuït.

El total de dies lliures que s'obtinga d'esta manera es podrà disfrutar d'una sola vegada o de manera fragmentada, segons les necessitats de cada secció i amb l'acord previ amb el responsable d'àrea respectiu.

Cada festiu oficial generarà un dia de descans, que quan coincidisca amb el descans setmanal del treballador es disfrutarà en una altra jornada.

Es consideren assimilats a festius oficials Dijous Sant, 24 de desembre i 31 de desembre de cada any i cada àrea mantindrà el seu actual règim de treball en eixos dies.

Article 32. Vacances i permisos

Tot el personal subjecte a este conveni disfrutarà d'unes vacances anuals retribuïdes de trenta dies naturals; no obstant això, quan les vacances es comencen el primer dia d'un mes que tinga 31 dies, es completarà el mes.

El primer any natural d'ingrés en l'empresa només donarà dret al treballador a disfrutar les vacances proporcionalment al temps de prestació de servicis durant eixe any.

Per al gaudi de les vacances, tot el personal triarà les mateixes dins els mesos de juliol, agost i setembre per mitjà de torns rotatoris, independentment que es puguen fer en altres dates, amb l'autorització prèvia de l'empresa. Si en el període de trenta dies de vacances hi ha festes abonables en dies laborables, es compensaran fora del període de vacances.

El treballador coneixerà les dates que li corresponen dos mesos abans, almenys, de començar a gaudir-les.

L'empresa haurà de conèixer les sol·licituds de gaudi de vacances abans del 31 de març. Per a les sol·licituds realitzades abans d'esta data, l'empresa haurà de donar resposta a l'empleat sol·licitant abans de l'1 de maig.

Els treballadors del periòdic *Las Provincias* tindran dret a disfrutar d'un dia de permís retribuït al trimestre, el qual no podrà ser acumulable

tasas necesarias para cubrir las necesidades informativas del periódico. Los responsables de cada una de las diferentes áreas de trabajo, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. Una vez realizada la tarea asignada el trabajador podrá dar por cumplida su jornada de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminales o pantallas de ordenador tendrán los derechos recogidos en la normativa legal que se establezca en cada momento para la prevención de riesgos laborales.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Por el objeto especial del trabajo periodístico, que obliga cada día a la edición del periódico, todos los trabajadores de la empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean necesarias para la confección, tirada y manipulación del periódico, dentro de los límites anuales que se establecen en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre regulación de jornadas especiales.

Las horas extraordinarias de prolongación de jornada se compensarán hasta un límite de 74 horas anuales, a voluntad de la empresa, ya sea:

- En metálico, con un incremento del 25 % sobre la hora de trabajo normal en tiempo de descanso, a razón de 1,33 horas por cada hora extraordinaria realizada.
- El resto de dichas horas a voluntad del trabajador, a razón de:
 - En metálico, con un incremento del 50 % sobre la hora de trabajo normal.
 - En tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Todo el personal que haya cumplido su jornada laboral y por consiguiente se encuentre fuera del centro de trabajo, y sea requerido para realizar horas extraordinarias, las percibirá con un incremento del 100 % respecto a cada categoría profesional.

Artículo 31. Festivos

Los trabajadores tendrán derecho a las fiestas nacionales, autonómicas y locales que se establezcan oficialmente para cada año. Cada una de estas fiestas que se trabaje dará derecho a 1'5 días de permiso retribuido.

El total de días libres que se obtenga de este modo podrá disfrutarse de una sola vez o de modo fragmentado, según las necesidades de cada sección y previo acuerdo con el responsable de área respectivo.

Cada festivo oficial generarà un dia de descanso, que cuando coincida con el descanso semanal del trabajador dicha fiesta se disfrutarà en otra jornada.

Se consideran asimilados a festivos oficiales Jueves Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año manteniendo cada área su actual régimen de trabajo en esos citados días.

Artículo 32. Vacaciones y permisos

Todo el personal sujeto a este convenio disfrutarà de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales; no obstante, cuando las vacaciones se empiecen el primer día de un mes que tenga 31 días, se completará dicho mes.

El primer año natural de ingreso en la empresa solo dará derecho al trabajador a disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Para el disfrute de sus vacaciones, todo el personal elegirá las mismas dentro los meses de julio, agosto y septiembre mediante turnos rotatorios, independientemente que se puedan hacer en otras fechas, previa autorización de la Empresa. Si en el período de treinta días de vacaciones hubiese fiestas abonables en días laborables, se compensarán fuera del período de vacaciones.

El trabajador conocerà las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

La empresa deberá conocer las solicitudes de disfrute de vacaciones antes del 31 de marzo. Para las solicitudes realizadas antes de dicha fecha, la Empresa deberá dar respuesta al empleado solicitante antes del 1 de mayo.

Los trabajadores del periódico *Las Provincias* tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido al trimestre, el cual no podrá

al període de vacances, haurà de disfrutar-se dins del trimestre natural i no podrà ser compensat en tot o en part en metàl·lic.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per eixe motiu el treballador necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini serà de quatre dies, sempre que el treballador haja de recórrer més de 200 km entre la seua residència habitual i el lloc de destinació

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques de preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Per maternitat o paternitat caldrà ajustar-se al que disposa la Llei de Conciliació Familiar.

Article 33. Llicències i excedències

Aquells treballadors amb una antiguitat en l'empresa superior a un any podran sol·licitar, per alguna causa excepcional, un permís sense sou d'un mes ampliable a dos mesos més per raons justificades.

Tots els treballadors inclosos en el present conveni tindran dret que se'ls reconega la possibilitat de situar-se en excedència en els termes que preveu l'article 46 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

La petició d'excedència haurà de cursar-se per escrit a l'empresa, la qual resoldrà igualment per escrit.

El fet de treballar o col·laborar durant el període d'excedència per a qualsevol mitjà de comunicació públic o privat que tinga el seu àmbit de difusió en qualsevol de les tres províncies de la Comunitat Valenciana o per a aquells que, sent d'àmbit nacional, realitzen edicions regulars en la zona abans descrita, i llevat que s'haja concedit expressament per a este fi, suposarà renúncia per part del treballador al seu dret de reingrés preferent o forçós en l'empresa Federico Doménech, SA, i s'extingirà per tant la relació laboral del treballador amb l'empresa de manera automàtica a partir del moment en què esta tinga coneixement del fet.

CAPÍTOL SEXT

Règim social

Article 34. Formació

Serà obligatòria l'assistència als cursos de formació que organitze l'empresa, inclusivament aquells cursos relatius a la seguretat i salut laboral en el treball, adaptació a noves tecnologies, etc.

L'assistència als cursos es realitzarà per convocatòria de l'empresa, i si és possible dins de l'horari laboral.

En cas de no realitzar-se dins de la jornada laboral, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 30 d'este conveni.

Segons estableix l'article 23 de l'ET el treballador tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens d'ensenyança reglada oficial relacionada amb les matèries pròpies de l'empresa, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol oficial acadèmic o professional reglat.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional reglada oficial i que tinguen relació amb el treball que desenvolle en l'empresa.

d) A la formació necessària per a la seua adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Esta anirà a càrrec de l'empresa, sense perjudi de la possibilitat d'obtindre a este efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

ser acumulable al periodo de vacaciones, debiendo disfrutarse dentro del trimestre natural y no pudiendo ser compensado en todo o en parte en metálico.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre y cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

Por maternidad o paternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar.

Artículo 33. Licencias y excedencias

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año, podrán solicitar por alguna causa excepcional, un permiso sin sueldo de un mes ampliable a dos meses más por razones justificadas.

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en los términos previstos en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa, la cual resolverá igualmente por escrito.

El hecho de trabajar o colaborar durante el período de excedencia para cualquier medio de comunicación público o privado que tenga su ámbito de difusión en cualquiera de las tres provincias de la Comunidad Valenciana o para aquellos que siendo de ámbito nacional, realicen ediciones regulares en la zona antes descrita, y salvo que se hubiera concedido expresamente para este fin, supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente o forzoso en la empresa Federico Domenech, SA, extinguiéndose por tanto la relación laboral del trabajador con la empresa de forma automática a partir del momento en que esta tuviera conocimiento de dicho hecho.

CAPÍTULO SEXTO

Régimen Social

Artículo 34. Formación

Será obligatoria la asistencia a los cursos de formación que organice la empresa, inclusive aquellos cursos relativos a la seguridad y salud laboral en el trabajo, adaptación a nuevas tecnologías, etc.

La asistencia a los cursos se realizará bajo convocatoria de la empresa, y a ser posible dentro del horario laboral.

Caso de no realizarse dentro de la jornada laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio.

Según establece el artículo 23 del ET el trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de enseñanza reglada oficial relacionada con las materias propias de la empresa, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional reglado.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional reglada oficial y que tengan relación con el trabajo que desarrolle en la empresa.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Article 35. Complement per incapacitat laboral transitòria

L'empresa es compromet a abonar com a complement per ILT, a tot treballador de baixa per malaltia o accident de treball, la diferència entre el subsidi que com a prestació econòmica li corresponga segons el règim general de la Seguretat Social i el seu salari sense el complement personal de festius, sempre que el treballador complisca els requisits d'entrega dels comunicats de baixa inicial i successius de confirmació i alta corresponent, dins dels terminis previstos en la llei, i tinga els 180 dies de carència de cotitzacions prèvies que estableix l'actual Llei General de Seg. Social per a tindre dret a la prestació d'ILT o els dies de carència que es puguin establir en un futur.

Igualment i de conformitat amb el que estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que siga al·legat per este per a justificar les seues faltes d'assistència al treball, per mitjà de reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que pogueren existir a càrrec de l'empresari per les situacions d'ILT, tant per malaltia com per accident.

Article 36. Assegurança d'accident

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança d'accidents per un capital per a cada treballador de 9.015 euros, que cobrisca els riscos de mort i extinció de contracte per invalidesa permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, i absoluta per a tot treball o gran invalidesa, derivada d'accident ocorregut al treballador durant les vint-i-quatre hores del dia.

Article 37. Bestretes

Els empleats tindran dret a sol·licitar bestretes a compte sobre les percepcions mensuals meritades en els termes que preveu l'article 29.1 del text refós de l'Estatut dels Treballadors. Esta condició podrà ser substituïda pel treballador pel dret a demanar bestretes sobre l'import líquid de dos pagues extraordinàries, que haurà de reintegrar en el termini màxim de sis mesos, condicionat a la situació de tesoreria de l'empresa, entenent-se que fins que no s'haja liquidat el bestreta concedida sobre les pagues extres no se'n podrà sol·licitar una altra.

En el cas que un treballador deutor d'una bestreta cause baixa en l'empresa, en el moment de practicar-li la liquidació corresponent l'empresa li deduirà l'import total que en reste.

Article 38. Jubilació

Quan legalment es permeta la jubilació forçosa en l'empresa complint els requisits que per a això s'establisquen, ambdós parts acorden reunir-se amb este fi per a arribar a un acord en este sentit.

CAPÍTOL SÈPTIM

Representació dels treballadors

Article 39. Representativitat, facultats i garanties sindicals

Atesa l'existència de centres de treball que no compten en la seua plantilla amb el nombre mínim de treballadors requerits per a poder promoure eleccions a representants legals dels treballadors i a fi que estos no es vegen privats de representació legal, es pren l'acord, tal com s'ha realitzat sempre en l'empresa, que tots els centres de treball s'integren en un sol cens electoral i en una única mesa electoral de tal forma que tots els treballadors que reunisquen els requisits d'antiguitat previstos en l'article 69.2 del TRET podran ser electors i elegibles. Els representants elegits ho seran de tots els centres de treball de l'empresa.

Les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors en el si de l'empresa seran les reconegudes en el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, o les que en cada moment es determinen reglamentàriament. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cada un dels membres del Comitè d'Empresa que en cada moment s'establisca en la legislació vigent podran ser acumulades en un o més dels seus components i quedaran rellevats del seu treball pel temps cedit, sense perjudici de la seua remuneració, bastant per

Artículo 35. Complemento por incapacidad laboral transitoria

La empresa se compromete a abonar como complemento por ILT, a todo trabajador de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la diferencia entre el subsidio que como prestación económica le corresponda según el régimen general de la Seguridad Social y su salario sin el complemento personal de festivos, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos de entrega de los partes de baja inicial y sucesivos de confirmación y alta correspondiente, dentro de los plazos previstos en la ley, y tenga los 180 días de carencia de cotizaciones previas que establece la actual Ley General de Seguridad Social para tener derecho a la prestación de ILT o los días de carencia que se puedan establecer en un futuro.

Igualmente y de conformidad con lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones de ILT, tanto por enfermedad como por accidente.

Artículo 36. Seguro de accidente

La empresa contratará una póliza de seguro de accidentes por un capital para cada trabajador de 9.015 €, que cubra los riesgos de muerte y extinción de contrato por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, y absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivada de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día.

Artículo 37. Anticipos

Los empleados tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta sobre las percepciones mensuales devengadas en los términos previstos en el artículo 29.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Esta condición podrá ser sustituida por el trabajador por el derecho a pedir anticipos sobre el importe líquido de dos pagas extraordinarias, que deberá reintegrar en el plazo máximo de seis meses, condicionado a la situación de tesorería de la empresa, entendiéndose que hasta que no se haya liquidado el anticipo concedido sobre las pagas extras, no se podrá solicitar otro.

En el supuesto de que un trabajador, deutor de un anticipo, causase baja en la Empresa, en el momento de practicarle la liquidación correspondiente, la Empresa le deducirá el importe total que restara del mismo.

Artículo 38. Jubilación

Cuando legalmente se permita la jubilación forzosa en la empresa cumpliendo los requisitos que para ello se establezcan, ambas partes acuerdan reunirse a tal fin para alcanzar un acuerdo en este sentido.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Representación de los trabajadores

Artículo 39. Representatividad, facultades y garantías sindicales

Dada la existencia de centros de trabajo que no cuentan en su plantilla con el número mínimo de trabajadores requeridos para poder promover elecciones a representantes legales de los trabajadores y con el fin de que estos no se vean privados de representación legal, se toma el acuerdo, tal y como se ha venido realizando siempre en la empresa, que todos los centros de trabajo se integren en un solo censo electoral y en una única mesa electoral de tal forma que todos los trabajadores que reúnan los requisitos de antigüedad previstos en el artículo 69.2 del TRET podrán ser electores y elegibles. Los representantes que se elijan lo serán de todos los centros de trabajo de la empresa.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o las que en cada momento se determinen reglamentariamente. El crédito de horas mensuales retribuïdas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa que en cada momento se establezca en la legislación vigente, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus

a això la comunicació per escrit amb l'antelació suficient a la direcció de l'empresa.

Article 40. Hores sindicals

Les hores emprades en reunions amb l'empresa, a proposta d'esta, i les emprades en la negociació del conveni col·lectiu no consumiran crèdit horari als membres del Comitè d'Empresa.

Per a la comunicació de les hores que utilitzen els membres del Comitè d'Empresa amb càrrec al crèdit d'hores retribuïdes de què disposen, en funció del que preveu l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors, hauran d'avisar amb l'antelació suficient els responsables de cada àrea per a assegurar la menor incidència en la producció, utilitzant per a això les comunicacions creades o les que es puguen crear a este efecte.

CAPÍTOL OCTAU

Faltes i sancions

Article 41. Faltes

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

La determinació de faltes de cada un dels grups indicats que s'efectua en els articles següents és merament enunciativa i no implica que en puguen existir d'altres, les quals seran classificades segons l'analogia que guarden amb aquelles.

Faltes lleus:

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat, de fins a tres en un mes, en l'assistència al treball amb retard superior a 10 minuts i inferior a trenta en l'horari d'entrada.

2. No comunicar a l'empresa en temps i forma els comunicats de baixa i alta per malaltia o accident.

3. L'abandó del servei sense causa justificada, encara que siga per breu temps. (Si com a conseqüència de l'abandó es causa un perjudici 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 netedat personal.

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

7. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

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

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

Faltes greus:

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat al treball, comeses durant un període de trenta dies. Quan s'haja de rellevar un company bastarà amb una sola falta de puntualitat perquè esta es considere com a greu. Una falta de puntualitat de més de trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. Absència, sense causa justificada, de dos dies durant un període de trenta dies.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la situació familiar que pugua afectar la Seguretat Social o el càlcul de la retenció d'IRPF. La falta maliciosa en estos casos es considerarà molt greu.

4. La simulació de malaltia o accident.

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

6. La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si implica crebant manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici per a l'empresa podrà ser considerada molt greu.

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

componentes quedando relevados de su trabajo por el tiempo cedido, sin perjuicio de su remuneración, bastando para ello la comunicación por escrito con la antelación suficiente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 40. Horas sindicales

Las horas empleadas en reuniones con la empresa, a propuesta de esta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán crédito horario a los miembros del Comité de Empresa.

Para la comunicación de las horas que utilicen los miembros del Comité de Empresa con cargo al crédito de horas retribuidas que disponen, en función de lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, deberán avisar con la antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción, utilizando para ello las comunicaciones creadas o las que se puedan crear a tal efecto.

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sanciones

Artículo 41. Faltas

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

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, de hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a 10 minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No comunicar a la empresa en tiempo y forma los partes de baja y alta por enfermedad o accidente.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea de breve tiempo. (Si como consecuencia del mismo se causare 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 diligencias debidas.

7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave. Una falta de puntualidad de más de treinta minutos en el horario de entrada.

2. Ausencia, sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

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 para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

8. La imprudència en actes de servici. 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.

9. 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.

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

11. Incórrer els periodistes reiteradament en errors ortogràfics o sintàctics.

Faltes molt greus:

Es consideraran faltes molt greus les següents.

1. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, emprar per a usos propis ferramentes de l'empresa, inclús quan això ocorrega fora de la jornada de treball; treballar o col·laborar per a una altra empresa, infringint el que disposa la normativa vigent.

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

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

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa, o per qualsevol altre fet que puga implicar per a esta desconfiança respecte al seu autor, i, en tot cas, les de duració superior a sis anys dictades pels tribunals de justícia.

5. La falta de netedat continuada i habitual, de tal índole que produïssa queixes justificades dels companys de treball.

6. L'embraguesa o la toxicomania habitual durant el servici que repercutisca negativament sobre el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada, així com realitzar accions o manifestacions de les quals es pogueren derivar perjudis per a l'empresa.

8. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, així com la blasfèmia habitual. El treballador afectat per un presumpte abús d'autoritat posarà el fet en coneixement de la direcció de l'empresa, que realitzarà els tràmits necessaris per a aclarir-ho.

9. Causar accidents greus per imprudència o negligència inexcusable.

10. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la faena.

12. Originar freqüents baralles i litispendències amb els companys de treball.

13. 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.

14. La falta d'assistència als cursos de formació de prevenció de riscos laborals per als quals haja sigut convocat fefaentment per l'empresa, l'empleat.

15. Quan el treballador, durant la vigència del contracte, no tracte amb caràcter d'informació confidencial i reservada tota la informació rebuda durant la seua prestació de servicis per compte de l'empresa, ja siga pròpia de l'empresa o dels clients i proveïdors d'esta i això de conformitat amb els articles 5 i 20 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 42. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

Per faltes lleus:

– Amonestacions per escrit.

Per faltes greus:

– Suspensió de sou i faena de dos a deu dies requerint comunicació escrita motivada al treballador.

8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

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

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

11. Incurrir los periodistas reiteradamente en errores ortográficos o sintácticos.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar o colaborar para otra empresa, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

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

6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el servicio que repercuta negativamente sobre el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, así como realizar acciones o manifestaciones, de las que se pudieran derivar perjuicios para la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual. El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la dirección de la empresa, que realizará los trámites necesarios para aclararlo.

9. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. 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.

14. La falta de asistencia a los cursos de formación de prevención de riesgos laborales, para los que haya sido convocado fehacientemente por la Empresa, el empleado.

15. Cuando el trabajador, durante la vigencia del contrato, no trate con carácter de información confidencial y reservada toda la información recibida durante su prestación de servicios por cuenta de la empresa, ya sea propia de la misma, o de los clientes y proveedores de esta y ello de conformidad con los artículos 5 y 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestaciones por escrito.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días requiriendo comunicación escrita motivada al trabajador.

Per faltes molt greus:
 – Suspensió de sou i faena d'onze a trenta dies, trasllat forçós o acomiadament, requerint tramitació d'expedient previ en què serà oït el treballador afectat.

Prescripció:
 Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comés.

Sense perjudi del que disposa el paràgraf anterior, la deslleialtat o l'abús de confiança prescriuran al cap de diuuit mesos de la comissió del fet.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Dret supletori

Per a totes aquelles matèries que no hagen sigut objecte de regulació específica en el present conveni, caldrà ajustar-se al que sobre estes establisca el vigent Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de disposicions de caràcter general que puguen resultar aplicables, així com els costums i usos en el si de l'empresa i expressament el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors respecte del procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu.

Segona. Derogacions

Queda derogat i sense cap efecte l'anterior conveni col·lectiu.

Tercera. Indemnització per acomiadament

Quan es realitzen acomiadaments objectius individuals a treballadors i estos siguen reconeguts o declarats com a procedents, meritaran una indemnització equivalent a la legalment establida per als acomiadaments declarats o reconeguts com a improcedents en la legislació vigent.

Por faltas muy graves:
 – Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, traslado forzoso o despido, requiriendo tramitación de expediente previo en el que será oído el trabajador afectado.

Prescripción:
 Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Derecho supletorio

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa y expresamente lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

Segunda. Derogaciones

Queda derogado y sin ningún efecto el anterior convenio colectivo.

Tercera. Indemnización por despido

Cuando se realicen despidos objetivos individuales a trabajadores y estos sean reconocidos o declarados como procedentes, devengarán una indemnización equivalente a la legalmente establecida para los despidos declarados o reconocidos como improcedentes en la legislación vigente.

ANNEX I

Taula salarial en còmput anual

<i>Grup professional</i>	<i>Nivells d'activitat per àrees</i>				<i>Nivell salarial anual</i>
	Generació de continguts	Màrqueting	Venda de continguts	Suport de gestió i sistemes	
I	Redactors en cap				30.000 €
II	Cap Secció Redacció.	Cap Secció Màrqueting	Cap Secció Comercial	Cap Secció Gestió i Sistemes	26.356 €
III	Redactors multimèdia. Documentalistes. Editors. Infògrafs Maquetistes, Tots professionals de referència	Oficial Màrqueting de referència	Comercial de referència	Oficial Gestió de Referència i Sistemes	26.356 €
	Redactors multimèdia. Documentalistes. Editors Infògrafs. Maquetistes. Tots sènior.	Oficial Màrqueting sènior	Comercial sènior	Oficial Gestió i Sistemes sènior	23.209 €
IV	Redactors multimèdia. Documentalistes. Editors Infògrafs, Maquetistes (A)	Oficial Màrqueting	Comercial	Oficial Gestió i sistemes	19.582 €

V	Redactors multimèdia. Documentalistes.Editors Infògrafs, Maquetistes (B)	Oficial Màrqueting júnior	Comercial júnior	Oficial Gestió i Sistemes júnior	16.508 €
VI		Community manager	Community manager		15.000 €
VII		Auxiliars administra.	Auxiliars administr.	Auxiliars administratius.	14.000 €
VIII		Promotor publicitat	Promotor publicitat	Promotor publicitat	12.000 €

* * * * *

ANEXO I

Tabla salarial en cómputo anual

<i>Grupo profesional</i>	<i>Niveles de actividad por áreas</i>				<i>Nivel salarial anual</i>
	Generación de contenidos	Marketing	Venta de contenidos	Soporte de gestión y sistemas	
I	Redactores jefes				30.000 €
II	Jefe Sección Redacción	Jefe Sección Marketing	Jefe Sección comercial	Jefe Sección Gestión y Sistemas	26.356 €
III	Redactores multimedia. Documentalistas. Editores. Infògrafs Maquetistas, Todos profesionales de referencia	Oficial Marketing De referencia	Comercial de referencia	Oficial Gestión de Referencia y Sistemas	26.356 €
	Redactores multimedia. Documentalistas. Editores Infògrafs. Maquetistas. Todos senior.	Oficial Marketing senior	Comercial senior	Oficial Gestión y Sistemas senior	23.209 €
IV	Redactores multimedia. Documentalistas Editores Infògrafs, Maquetistas (A)	Oficial Marketing	Comercial	Oficial Gestión y sistemas	19.582 €
V	Redactores multimedia. Documentalistas. Editores Infògrafs, Maquetistas (B)	Oficial Marketing junior	Comercial junior	Oficial Gestión y Sistemas junior	16.508 €
VI		Community manager	Community manager		15.000 €
VII		Auxiliares administrativos	Auxiliares administrativos	Auxiliares administrativos	14.000 €
VIII		Promotor publicidad	Promotor publicidad	Promotor publicidad	12.000 €