

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Núm. 11.750

RESOLUCION de 29 de septiembre de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A. (código de convenio 5002442), suscrito el día 1 de septiembre de 2006 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 27 de septiembre de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 29 de septiembre de 2006. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I. — DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª — Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A., mediante contrato laboral, con independencia de su cometido.

Se excluye expresamente:

- a) Los que desempeñen funciones de alto consejo y los miembros de los órganos de administración, así como los que ejercen funciones de alta dirección, tales como director-gerente o directores, subdirectores, jefes de departamento y redactores jefes.
- b) Los asesores.
- c) Los corresponsales y colaboradores que mantengan una relación civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.
- d) Los colaboradores a pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.
- e) Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por cuenta y riesgo.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan una relación mercantil con la empresa.

La empresa y el comité estudiarán conjuntamente aquellas situaciones controvertidas.

Art. 2.º *Ambito territorial.*

El presente convenio es de ámbito estatal, afectando al personal de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., definido en el artículo anterior, en todos los centros de trabajo existentes o que puedan crearse durante la vigencia del presente convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007, con las revisiones salariales establecidas en el mismo.

Art. 4.º *Ambito funcional.*

Las normas del presente convenio afectan a todas las actividades de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., de acuerdo con su objeto social.

Sección 2.ª — Vigencia, prórroga, revisión y rescisión

Art. 5.º *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Art. 6.º *Prórroga.*

Al cumplir la vigencia definida en el artículo 3.º del presente convenio, o sea, a 31 de diciembre de 2007, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado por anualidades, de acuerdo con el apartado 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Revisión.*

Las disposiciones legales que establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones que se pactan en este convenio serán causa suficiente para que se pueda pedir la revisión, por pacto entre las partes firmantes.

Art. 8.º *Rescisión.*

La denuncia del convenio que se menciona en el artículo 6.º se deberá efectuar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este convenio resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad judicial, quedarán sin efecto él o los artículos que fuesen anulados desde la fecha de vigencia, manteniéndose válidos los demás.

Art. 10. *Comisión paritaria y de seguimiento.*

Se creará una comisión paritaria compuesta de cuatro miembros, dos representarán a la empresa y otros dos a los trabajadores, teniendo como funciones fundamentales las siguientes:

- 1.ª La interpretación y vigilancia de la aplicación del contenido del presente convenio colectivo.
 - 2.ª El conocimiento de los conflictos que se susciten a los fines de audiencia, estudio y resolución.
 - 3.ª Las que se le atribuyan expresamente en el presente convenio colectivo.
- En caso de disconformidad de los miembros de la comisión en el ejercicio de las funciones asignadas, ambas partes designarán de mutuo acuerdo un árbitro.

CAPÍTULO II. — ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1.ª — Condiciones generales

Art. 11. *Organización del trabajo.*

Es facultad de la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones; el comité de empresa asesorará, orientará y hará propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo.

En el caso de intervención del comité de empresa en cualquiera de los cometidos relacionados en el párrafo anterior, empresa y comité presentarán sendos informes escritos. Una vez tomada la decisión, ésta se pondrá en conocimiento del comité con el fin de facilitar su ejecución.

Los cambios organizativos que afecten sustancialmente a horarios, turnos, remuneraciones o sistemas de trabajo y rendimiento de productividad exigirán que se recabe con carácter previo la aceptación del comité, y en caso de no darse, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán cometido propio de la dirección de cada área. Los trabajadores asumen la obligatoriedad del cumplimiento de las especificaciones, hojas de control, normas de procedimiento, etc., que tengan asignadas o asigne la dirección de la empresa, encaminadas a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

La empresa asume la obligación de poner a disposición de los trabajadores las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente. Los trabajadores se obligan al buen uso de los medios para no poner en peligro su integridad personal en las tareas de manipulación de objetos y en el funcionamiento de máquinas e instalaciones.

Art. 13. *Asignación de trabajos.*

La definición de categorías obedecerá en la empresa y a todos los efectos del presente convenio a una función determinada. No podrá haber una categoría sin función y viceversa. Todo trabajador está obligado a ejecutar los trabajos que le sean ordenados por sus jefes dentro del cometido propio de su competencia personal y sin que pueda ser discriminatorio, personal o profesionalmente, ni vejatorio para su condición humana.

Sección 2.ª — Clasificación profesional

Art. 14. *Definición de tareas y funciones por categoría profesional.*

Se entiende por función, a efectos del presente convenio, la tarea relativa a la actividad propia de la empresa Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Art. 15. *Clasificación por funciones y categorías.*

A. *Personal de redacción.*

A.1. Jefe de sección.

Es el periodista que asume la responsabilidad de una sección del diario en la que se supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la redacción.

A.2. Redactor A.

Es el periodista debidamente titulado o acreditado que desarrolla un trabajo intelectual de mesa o calle, de modo literario o gráfico.

A.3. Redactor B.

Es el periodista que realiza idénticas tareas que el redactor A, pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá a la categoría de redactor A por designación de la dirección de la empresa.

Previamente a la realización de los presupuestos anuales de la empresa se realizará una reunión entre el comité de empresa y director de "El Periódico" para proponer los aumentos de categorías. Las propuestas tendrán solamente un carácter consultivo.

A.3. Redactor C.

Tendrán esta categoría los periodistas que se incorporen a la redacción sin la experiencia suficiente para que se les asigne la categoría de redactor B, categoría a la que se promocionará de forma automática transcurridos dos años de permanencia como redactor C.

A.4. Redactor en prácticas.

Es el periodista debidamente titulado o acreditado que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para desarrollar prácticas remuneradas. El plazo máximo de este tipo de contratación es de dos años.

A.5. Auxiliar de redacción.

Es el personal adscrito a redacción que desarrolla funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones de redactor.

A.6. Jefe de documentación y archivo.

Es el profesional, documentalista o debidamente acreditado cuya misión es organizar y distribuir el trabajo entre el personal a sus órdenes y asume la responsabilidad de la organización del centro Documentación y Archivo de la Redacción.

A.7. Documentalista.

Es el profesional que mediante un trabajo intelectual, que además ejecuta materialmente, recaba, analiza y trata la información, tanto literaria como gráfica, proveniente de fuentes internas y externas a "El Periódico".

A.8. Secretario de redacción.

Es el profesional adscrito a la redacción que desarrolla labores administrativas tendentes a ayudar y a agilizar el trabajo de los componentes de la redacción.

B. *Personal de administración y publicidad.*

B.1. Oficial 1.º administrativo.

Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un jefe funciones administrativas.

B.2. Oficial 2.º administrativo.

Es el empleado que con cierta iniciativa y con subordinación a oficiales de 1.º, si los hubiere, efectuará operaciones auxiliares de estadísticas y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

B.3. Auxiliar administrativo.

Se considera como tal aquel administrativo que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado u oficiales administrativos efectuará operaciones auxiliares de estadísticas y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos similares.

B.4. Secretarías de dirección.

Son las personas que al servicio de la dirección de la empresa (consejería delegada, dirección de redacción, gerencia, director comercial, etc.) realizan funciones de secretaria.

B.5. Agente comercial.

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, visita clientes para recabar su publicidad, formula los volantes de publicidad e informa a los clientes desarrollando cerca de ellos los encargos recibidos.

B.6. Oficial 2.ª de coordinación.

Son los empleados que, bajo la dependencia del director o jefes de departamentos de publicidad, serán los encargados de controlar las órdenes de publicidad, facilitar la pauta con redacción, facturación y cuantos trabajos sean necesarios para la coordinación entre publicidad y redacción.

B.7. Diseñador gráfico.

Son los trabajadores que, con los conocimientos técnicos necesarios de diseño gráfico, confeccionan los originales que los clientes o la propia empresa requiera para la inserción de publicidad en las publicaciones o campañas publicitarias. Diseña otros productos editoriales que sean precisos para el departamento, realizando el seguimiento del material para publicar que llegue en soporte electrónico.

C. Personal técnico.**C.1. Jefe de equipo informático.**

Es el técnico informático con amplios conocimientos de software y hardware, responsable de la puesta a punto de los programas y/o aplicaciones informáticas creadas por el mismo o por los programadores informáticos a sus órdenes.

C.2. Programador.

Es el técnico informático que tras recibir los análisis precisos puede desarrollar los programas concretos que componen una aplicación informática.

C.3. Oficiales de mantenimiento.

Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, desempeñan las reparaciones y mantenimiento de las distintas máquinas e instalaciones de la empresa.

D. Personal de servicios.**D.1. Telefonista.**

Es el empleado que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos.

D.2. Oficial 3.ª almacén.

Es el que bajo las órdenes del encargado del almacén desempeña las funciones de carga y descarga, con la ayuda de maquinaria precisa para las mismas, colaborando con el encargado en las labores propias del almacén y bajo indicación e iniciativa del mismo.

D.3. Peón de almacén.

Es el operario que desempeña las funciones precisas del almacén bajo las órdenes del jefe de departamento.

E. Personal de distribución.**E.3. Inspector de ventas.**

Es el empleado que desarrolla como función primordial la inspección y visita de los puntos de venta, recabando información de los clientes para un mejor servicio. Igualmente, realiza el trabajo de despacho en relación con los mismos clientes, revisando la situación de cobros y facturación de los mismos, así como cualquier otro trabajo efectuado dentro del concepto de ventas o promoción de las mismas.

F. Apéndice.

Cualquier persona que tenga reconocido el desempeño de una función de categoría superior en un período mayor de seis meses consecutivos pasará automáticamente a dicha categoría.

Sección 3.ª — Plantilla; ingresos y promociones**Art. 16. Plantilla.**

Corresponde a la dirección de la empresa la determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, el número de locales y las funciones a cubrir en los mismos. En cualquier caso, cualquier reducción de la plantilla deberá comunicarse al comité de empresa y en caso de disconformidad se regirá por la legislación vigente.

La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios:

A. Cada área tendrá definida su plantilla, mediante el correspondiente organigrama, del que se dará copia puntual al comité de empresa, siempre que se efectúe modificación sustancial del mismo.

B. La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas no se considera como modificación de plantilla.

Art. 17. Ingresos y promociones.

La admisión e ingreso de personal y su contratación es facultad de la dirección de la empresa. Esta facultad se ejercitará con respecto a la normativa vigente en cada momento y facilitando la información precisa al comité de empresa. De acuerdo con la ley vigente, la empresa informará, al menos trimestralmente, al comité de las previsiones de nuevas incorporaciones o bajas que tiene previstas.

Art. 17 bis. Contrato de formación.

Podrá utilizarse esta modalidad cuando se pretenda la contratación de jóvenes mayores de 16 y menores de 21 años con el objeto de facilitarles la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo cualificados que se detallan en las tablas salariales anexas.

La duración del contrato se determinará en función de la complejidad de las tareas propias de la profesión u oficio para el que se prevea formar al aprendiz, no pudiendo ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Los trabajadores con contrato de formación percibirán por la realización de las tareas que le son propias los salarios que constan en las tablas salariales anexas. Las referidas cantidades corresponden al tiempo de trabajo efectivamente trabajado, no pudiéndose deducir de dicho salario ningún importe dedicado a la formación teórica.

El aprendiz recibirá la formación práctica por parte de un trabajador de la empresa, que ejercerá de tutor. Las funciones de tutoría de los aprendices se desarrollarán dentro de la jornada ordinaria, considerándose a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

La formación teórica del aprendiz se impartirá en los centros que se entiendan más idóneos para cada especialidad, que la empresa comunicará al comité.

Al finalizar el contrato, el tutor evaluará mediante un informe escrito la cualificación profesional del aprendiz para asumir las funciones propias de la categoría para la que ha estado formado. En el supuesto de que el informe sea positivo, el aprendiz tendrá preferencia a ingresar en la empresa. Este derecho podrá ejercerse durante el período de tres meses, a contar desde la finalización del contrato de formación.

Art. 18. Contrato de relevo.

Se atenderá a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará el acceso al contrato de relevo a los trabajadores que lo soliciten, en las mejores condiciones que permita la legislación vigente.

Art. 19. Períodos de prueba.

Todos los ingresos se considerarán a título de prueba, dentro de los plazos que marca la ley.

En los supuestos de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, éste no se interrumpirá, en concordancia con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. Jornada laboral de redacción.

La jornada laboral de redacción será de treinta y seis horas, de lunes a domingo.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores del departamento de redacción tendrán derecho al descanso semanal de dos días cada semana, excepto en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto para el 2006; para el 2007, el período será el comprendido desde el 1 al 31 de agosto, durante los cuales tan sólo disfrutará de un día de libranza el personal que haya trabajado el domingo.

Para hacer posible las ediciones del domingo y del lunes, los trabajadores se comprometen a cumplir los turnos pactados entre la dirección y el comité de empresa, siempre y cuando el cómputo global de fines de semana trabajados no exceda de dieciocho al año, excepto en aquellas secciones en las que sea indispensable efectuar el trabajo en domingo.

El trabajador que no pueda hacer su fiesta semanal en fin de semana por cubrir estos turnos, la hará entre semana. El domingo trabajado se compensará con el plus dominical establecido en las tablas anexas.

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en que normalmente presta sus servicios.

Los redactores que tengan libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la dirección en todo momento para cubrir necesidades de carácter eventual dentro de la jornada pactada.

Art. 21. Jornada laboral de personal técnico.

La jornada laboral del personal técnico será de treinta y seis horas semanales de lunes a domingo.

En el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, la empresa establecerá jornada intensiva para el departamento técnico, siempre con el adecuado sistema de guardias por departamento que aseguren el correcto funcionamiento de la actividad.

Art. 22. Jornada laboral de administración, publicidad, distribución y servicios.

La jornada laboral de administración, publicidad, distribución y servicios será de treinta y seis horas semanales de lunes a viernes.

La jornada del viernes será de jornada continua con el adecuado sistema de guardias que garanticen el servicio de la actividad.

En el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y la semana de las Fiestas del Pilar, la empresa establecerá jornada intensiva a los departamentos de administración, publicidad, distribución y servicios siempre con el adecuado sistema de guardias por departamento que aseguren el correcto funcionamiento de la actividad.

Todo ello sin perjuicio de que por necesidades de la actividad productiva lo obligaran, el personal modificará estos horarios para hacer frente a las necesidades laborales que se produzcan.

Art. 23. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones dentro del año natural, con derecho a tomarlas preferentemente en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

A efectos de los cómputos de liquidación y derechos de disfrute de vacaciones de las personas que se incorporen dentro del año se considerará dos días y medio de asueto por mes trabajado o que se vaya a trabajar. En caso de baja

se descontarán en la liquidación los días de más disfrutados o, en su defecto, se pagarán los pendientes de disfrute.

Los turnos de vacaciones se organizarán atendiendo a las necesidades de producción de cada área y deberán formalizarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación al comienzo del primer turno, o sea, el día primero de abril de cada año. En la confección de los turnos de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones, tendrán preferencia:

1. Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales los hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2. En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección del turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año no podrá utilizarla el siguiente.

Las vacaciones podrán dividirse en tres períodos, uno de los cuales de al mínimo quince días.

Los trabajadores de redacción disfrutarán, para compensar los días festivos trabajados durante el año, de cinco días hábiles por trimestre, a excepción del tercero. Este derecho se tendrá en cuenta al practicar la liquidación.

Art. 24. *Permisos.*

El trabajador podrá ausentarse, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por los días y motivos siguientes:

—Veinte días naturales en caso de matrimonio.

—Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

—Un día por traslado del domicilio habitual.

—Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

—Durante tres días por asuntos propios para los departamentos de administración, publicidad y distribución.

—Un día por boda de hijos.

A continuación se especifican los grados de consanguinidad:

—Primer grado: Padres, hijos y cónyuges.

—Segundo grado: Abuelos, hermanos y nietos.

—Tercer grado: Bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos.

—Cuarto grado: Primos hermanos.

Art. 25. *Excedencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán disfrutar del derecho a la excedencia, según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, la empresa concederá el derecho al disfrute de excedencias voluntarias para fines de formación profesional (cursos en universidades o en otros centros docentes). En ningún caso tendrán el carácter de fines de formación aquellas actividades sujetas a remuneración.

Para poder acceder al derecho de una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de tres años, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de un total de un año de este tipo de excedencia cada cinco años, total que se podrá dividir en dos etapas, con una duración máxima de seis meses cada una. En cualquier caso, no se podrán computar más de dos excedencias por estudios cada cinco años, y entre una y otra deberá transcurrir al menos un período de un año.

Con el objeto de poder tomar las medidas oportunas para la contratación de personal que debe ocupar el puesto vacante, se deberá solicitar la excedencia con un plazo mínimo de un mes antes del comienzo de la misma.

Sección 4.^a — Régimen de personal

Art. 26. *Sustituciones.*

La empresa contratará sustitutos para la cobertura de excedencias, vacaciones, permisos, o bajas por enfermedad, cuando éstas tengan una duración superior a quince días, siempre y cuando sea necesario para el normal desempeño de las funciones a desarrollar en el departamento o sección en que esté adscrito el empleado que cause la baja temporal. Comité y empresa negociarán la necesidad de cobertura de dichas sustituciones.

Art. 27. *Equiparación de categorías.*

Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de siete días para él laborables desempeñe tareas correspondientes a una determinada categoría superior quedará equiparado económicamente a dicha categoría durante el tiempo que desempeñe tal función, en concordancia con el

principio "A igual trabajo, igual salario". Si la naturaleza de una jornada da derecho a la percepción del plus dominical, dicho plus se percibirá de acuerdo con la categoría desempeñada ese día.

En el caso de que la sustitución sea realizada por un redactor a un jefe de sección, el período mínimo se reduce a dos días. Excepto en las secciones de cultura y economía.

Art. 28. *Garantías procesales y de material de trabajo.*

Los gastos y costos de enjuiciamiento, así como multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones de los trabajadores de plantilla de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., será a cargo de la empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa y/o autorizada su publicación por la misma.

Igualmente, las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos encargados y/o publicados, serán satisfechos por la empresa, con excepción de las indemnizaciones derivadas de actos ilegales cometidos por el trabajador para la obtención de la noticia.

En los casos en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro y similares) se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

La empresa se hará cargo asimismo de las multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones, civiles o penales, de los trabajadores que habiendo cesado en la empresa hayan sucedido el hecho causante en el ejercicio de su profesión al servicio de Prensa Diaria Aragonesa, S.A. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que cualquier redactor no acuda injustificadamente a una citación judicial o no colabore con la dirección letrada en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación o en el caso de que lo publicado resulte manifiestamente falso, según se infiera del análisis efectuado en el comité de redacción.

Asimismo, la empresa, con el fin de cubrir los riesgos propios de la profesión y a los que se puedan encontrar expuestos los distintos materiales de trabajo (aparatos fotográficos, magnetófonos, etc.), se obliga a cubrir un seguro que ampare la destrucción, deterioro, retención o robo por parte de terceros, previo cumplimiento de los requisitos que exija la entidad aseguradora.

Gerencia y la jefatura de sección de fotografía tendrán a su disposición una relación individualizada del material utilizado por el personal de plantilla perteneciente a la sección, analizando y en su caso procediendo a la reparación de aquellos elementos que hayan sufrido desperfectos en el transcurso de su actividad profesional desarrollada en Prensa Diaria Aragonesa, S.A.

Art. 29. *Derechos de autor.*

Muy expresamente se conviene que el trabajador, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y a cualquier otra empresa del grupo empresarial Grupo Zeta, S.A., al que pertenece, todos los derechos de explotación (en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública) de las obras protegibles por la propiedad intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, "las obras"), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y a cualquier otra empresa del Grupo Zeta, S.A., al que pertenece, a que pueda utilizar las obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, CD-ROM, DVD, Internet, a través de redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre las obras que utilice Prensa Diaria Aragonesa, S.A., o cualquier empresa del grupo empresarial Grupo Zeta, S.A., al que pertenece, se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el trabajador.

En los supuestos que se cedan los derechos de explotación comercial sobre las obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, el trabajador será remunerado recibiendo el 50% del importe de la cesión.

En cualquier caso, el trabajador será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus obras.

Art. 30. *Formación profesional, cultural y recreativa.*

La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto, en razón de lo cual dará las siguientes facilidades para la formación profesional de los trabajadores, siempre que tenga relación con la actividad de la empresa o con su profesión.

a) Los trabajadores podrán dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.

b) Se concederán hasta dos días seguidos de permiso retribuido, con un máximo de diez anuales, para participar en exámenes, previa presentación del justificante de los estudios que se están cursando.

c) Siempre que los turnos de trabajo lo permitan, los trabajadores tendrán derecho a un horario laboral compatible con sus estudios.

d) Igualmente, siempre que no se obstruya el funcionamiento normal del puesto de trabajo o departamento, se tendrá derecho a la asistencia a cursillos y actividades de interés para la formación profesional.

e) Los trabajadores de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., se podrán acoger al régimen de excedencia por estudio, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

f) La empresa hará las gestiones oportunas para conseguir la impartición de cursos de inglés, en horarios extralaborables a determinar por la empresa para las distintas secciones, sin que esta prestación suponga un desembolso económico añadido al presupuesto.

g) De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de este artículo, la empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de formación que se consideren convenientes para mejorar los conocimientos profesionales.

CAPÍTULO III. — GARANTÍAS SINDICALES

Sección 1.ª — Representación colectiva

Art. 31. *Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, en Prensa Diaria Aragonesa, S.A., en consideración al número de componentes de su plantilla, los trabajadores tienen derecho a la constitución de un comité de empresa formado por sus representantes según la legislación vigente.

La empresa no reconocerá a ningún otro interlocutor para la negociación de los intereses colectivos de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, con excepción de la renuncia personal que pueda formular cualquier trabajador para ser representado en sus negociaciones con la empresa.

La empresa se obliga a cumplir lo que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El mandato del comité de empresa tendrá una duración de cuatro años, tras los cuales deberán celebrarse las correspondientes elecciones sindicales. Si como consecuencia de ello se obligase por parte de la autoridad laboral a presentar la correspondiente dimisión, que conlleva la pérdida de garantías sindicales que contempla el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete, no obstante, a mantener las prerrogativas de dicho artículo por el plazo de un año.

Art. 32. *Elección y mandato del comité de empresa.*

Para la elección del comité de empresa se estará a lo especificado en el artículo 63 y consecuentes del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que los nombramientos de los miembros del comité responden en primer lugar a su calidad de trabajadores de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., y que su cometido está íntimamente relacionado con la actividad general de la empresa, la supresión o renuncia al contrato de trabajo implica automáticamente la de su puesto dentro del comité, medie o no renuncia expresa.

Para cubrir las vacantes del comité se estará a lo establecido en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Competencias del comité de empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y con las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Reuniones, local y tablón de anuncios.*

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el comité de empresa se reunirá habitualmente un día prefijado, comunicando a la empresa el día y hora elegidos.

Asimismo, elaborará un reglamento de procedimiento según el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, del que se facilitará copia a la empresa.

Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del comité, la empresa pone a su disposición un local con la amplitud suficiente para que en él puedan reunirse los miembros del comité.

Cada comité será responsable del material que en calidad de depositario tiene encomendado y que está formado por el mobiliario, archivadores, máquinas, etc., así como llaves de acceso a los locales y tableros de anuncios.

Cualquier relevo del comité formalizará la debida acta de entrega y recepción del material de la que se facilitará una copia a la empresa.

Existe un tablón de anuncios de uso exclusivo del comité.

Art. 35. *Reserva horaria.*

Los miembros del comité de empresa podrán justificar el número de horas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del comité, para todo lo cual se dará cumplida información del uso de esta reserva horaria.

Las horas que utilice la comisión deliberadora del convenio colectivo y aquellas que se empleen en reuniones con la empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán trabajadas.

Art. 36. *Asambleas.*

En virtud del artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las asambleas se regirán por los siguientes puntos:

A. Las asambleas podrán ser convocadas por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

B. Los convocantes de las asambleas responderán del normal desarrollo de las mismas, teniendo la obligación de comunicar con cuarenta y ocho horas de antelación su celebración y el contenido del orden del día.

C. Las convocatorias de las asambleas se efectuarán usando el tablón de anuncios que tiene asignado el comité de empresa, en el caso de que sea el mismo el proponente de la asamblea.

La presidencia comunicará a la empresa personalmente y por escrito la convocatoria de la asamblea y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

D. En el resto de asuntos se estará a lo consignado en el capítulo II del título 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta de los distintos horarios de la empresa, ante las convocatorias de asambleas que puedan producirse ambas partes pactarán de mutuo acuerdo y buena fe el horario más idóneo en el que puedan desarrollarse.

Art. 37. *Secciones sindicales.*

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a formar secciones sindicales en la misma. Dichas secciones podrán repartir la propaganda y las comunicaciones de su sindicato, recoger las cuotas de sus afiliados y comunicarse con ellos, siempre que estas actividades no entorpezcan el normal desenvolvimiento del trabajo.

Podrán, además, reunirse en el local del comité y usar su tablón de anuncios, con el consentimiento del comité de empresa.

Art. 38. *Comisión paritaria.*

Para el seguimiento y posterior desarrollo de este convenio se formará la comisión paritaria nombrada en las disposiciones finales. Asimismo, para el estudio y negociación de problemas de interés común se formarán, previo acuerdo entre empresa y comité, las necesarias comisiones paritarias, compuestas por miembros del comité, componentes de la dirección de la empresa y terceras personas que se propongan por cualquiera de ambas partes y aceptadas por la otra, que actuarán con voz y sin voto.

Determinando los asuntos a tratar por cada comisión paritaria, se definirá por ambas partes su número de miembros, las características de las mismas y a ser posible el nombramiento y el cometido de los asuntos a dirimir, marcándose los plazos en que deban negociarse.

Según su naturaleza, las comisiones pueden ser permanentes o extraordinarias. En ambos casos deberán fijar su calendario de reuniones y consignar en acta el contenido de todas ellas.

Salvo fuerza mayor, las comisiones se reunirán en el local designado al comité de empresa.

Art. 39. *Comité de seguridad y salud laboral.*

El comité de seguridad y salud laboral tendrá encomendada la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención y riesgos profesionales. Atenderá y resolverá las propuestas de los trabajadores y empresa en materias propias de su cometido y podrá actuar por propia iniciativa para la promoción de medidas o campañas preventivas de la salud de los integrantes de la empresa.

Sus miembros se elegirán en partes iguales por los representantes de los trabajadores y empresa. Sus resoluciones se adoptarán por mayoría y serán transmitidas a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV. — RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 40. *Definición de los conceptos salariales.*

Concepto de salario:

Es la totalidad de las percepciones económicas brutas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales a Prensa Diaria Aragonesa, S.A., ya retribuyan el trabajo efectivo, o los períodos de descanso computables como trabajo.

Art. 41. *Estructura del salario.*

En la estructura de las retribuciones se distinguirán entre salario base y complementos del mismo.

A) Salario base: Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia y que queda determinada en las tablas que se adjuntan.

B) Complementos salariales: Son aquellas cantidades que, en su caso, deberán adicionarse al salario base, siendo las siguientes:

1. Complementos personales: Son aquellos que derivan de las circunstancias personales de cada trabajador, como:

—Plus de antigüedad: Se determina en dos primeros trienios y sucesivos quinquenios de cada uno de los cuales se remunerará el 5% sobre el salario base. La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1.º del mes siguiente a aquel en que se cumpla y teniendo en cuenta los períodos de prueba.

Durante las excedencias por estudios definidas en el artículo 24 del presente convenio, se dejará de contar el tiempo de su duración, incorporándose al excedente con la antigüedad que tenía reconocida el día que tomó la excedencia con deducción del tiempo de duración de la misma.

En los casos de cese por voluntad propia se perderá la antigüedad, tomando como fecha para los cálculos la del último ingreso.

2. Complementos de puesto de trabajo:

—Plus de domingo: Lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que trabajen en domingo, no correspondiendo su abono cuando por vacaciones, IT, libranza o cualquier circunstancia no se trabaje en dicho día.

La cuantía de este plus se establece en la cantidad de 143,49 euros por domingo trabajado para 2006.

—Plus de libre disposición: El plus de libre disposición es aquel que cobrará el redactor, que previo pacto con el director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. De ello no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas.

—Plus de convenio: Será asignado por la dirección de la empresa entre los componentes de la plantilla. Su cuantía se establece en las tablas salariales.

3. Plus de transporte:

—Plus de transporte: Lo percibirá el trabajador que se tenga que desplazar para ir a su lugar de trabajo fuera de la periferia urbana. La cuantía se establece en 90,29 euros mensuales, que está exenta de cotización a la Seguridad Social.

Art. 42. Pagas con vencimiento superior al mes.

Como parte integrante del salario, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de julio y diciembre que se devengarán anualmente.

También tendrán derecho de una paga de beneficios que se liquidará en el mes de febrero y que consistirá en el 8% de la totalidad de emolumentos que se hayan percibido en el año inmediatamente anterior, excepto las cantidades abonadas en conceptos de comisiones, colaboraciones, etc.

En los casos de cese o nuevos ingresos se prorratearán estas pagas conforme al tiempo trabajado. En el caso de cambio de situación laboral el prorrateo corresponderá únicamente al tiempo en que se haya hecho acreedor el mismo.

En caso de suplencias se prorratearán estas pagas en función de los días trabajados.

Para el ejercicio del 2007 se modifica la redistribución de las pagas extras quedando de la siguiente forma:

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias anualmente de igual salario fijo y ordinario y de igual importe:

—La paga de beneficios que se hará efectiva durante el mes de febrero y equivaldrá a una mensualidad ordinaria.

—La paga de verano que se hará efectiva durante el mes de junio y equivaldrá a una mensualidad ordinaria.

—La paga de Navidad se hará efectiva durante el mes de diciembre y equivaldrá a una mensualidad ordinaria.

Cada una de las pagas se liquidarán entre los días 20 y 30 de los meses mencionados.

Para realizar el cálculo igualitario de las pagas se efectuará distribuyendo de la retribución anual en quince pagas del mismo importe, prorrateando el 0,8% adicional de la paga de beneficios de cada una de las pagas, tomando como referencia el salario de diciembre de 2006.

Art. 43. Gastos de viaje.

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas, se abonarán por la empresa, según los siguientes criterios:

A. Siempre que sea posible, la reserva de hotel y de los medios de transporte se efectuará por la empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas, que los desplazamientos se efectúen en clase turista si son en avión o 2.ª clase y litera si son en tren.

B. De no ser posible efectuar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos ocasionados por alojamiento en hoteles como los antes descritos y los desplazamientos en las categorías indicadas, previa presentación de los justificantes.

C. En cualquier caso, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado y antes del desarrollo del viaje una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo, que con posterioridad deberá justificar o abonar.

D. El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará según la siguiente tarifa: 0,27 euros año 2006. Para el 2007 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 48.

Art. 44. Complemento IT, maternidad y suspensión por adopción.

En caso de incapacidad transitoria, cualquiera que fuese su derivación, incluida la situación de maternidad, la empresa garantiza a partir del primer día la percepción del sueldo real del trabajador, abonando el necesario complemento a la prestación de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la ley. Se entenderá por salario real la media de los salarios de los últimos seis meses, excluyendo del cómputo incentivos, bonificaciones o gratificaciones especiales.

Se exceptúan de lo convenido del apartado anterior los supuestos de:

—Fraude a la Seguridad Social, siendo perceptivo por parte de la empresa la solicitud de control de la enfermedad por parte del servicio médico, que podrá emitir informe facultativo o recabar la inspección de los servicios médicos de la Seguridad Social.

—Igualmente se exceptúan de lo convenido aquellos casos de IT derivados del ejercicio habitual de actividades deportivas, consideradas como violentas o peligrosas.

Los casos de IT generados dentro del período de vacaciones, previamente asignado, no interrumpirán su cómputo.

Cada trimestre, la empresa entregará al comité de empresa los índices de absentismo de cada área de trabajo.

Art. 45. Seguro de vida.

La empresa contratará anualmente un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070,85 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por invalidez permanente.

Art. 46. Rotura de gafas.

Si debido a una revisión médica se detecta una pérdida de visión que oblige a un trabajador de Prensa Diaria Aragonesa, S.A., a la utilización de gafas, la empresa se hará cargo de la óptica de las mismas por un importe total de 62,81 euros para el 2006, al igual que en aquellos casos en los que se haya producido rotura de gafas debido a un accidente laboral del trabajador.

Para el 2007 el importe mencionado se verá incrementado conforme a las condiciones económicas que se detallan en el artículo 48 de este convenio.

Art. 47. Fondo de formación.

Se establece una bolsa anual, denominada "fondo de formación", encaminada a contribuir a la ayuda en la formación profesional del personal de plantilla. La cantidad atribuida al fondo de formación será de 12.000 euros anuales para el año 2006. Si algún año no se reparte en su totalidad el fondo atribuido al fondo de formación, la cantidad remanente se sumará a la del año siguiente.

Asimismo, el total de días que el trabajador podrá realizar formación será de cuatro días anuales, que serán acumulables hasta un máximo de ocho días en el caso de no haberse consumido con anterioridad. En el caso de que por circunstancias diferentes se superara este tiempo, será la comisión paritaria la que autorizará la ampliación de días en cada caso concreto.

En todos los casos será necesaria la justificación por parte del trabajador de haber realizado la formación solicitada.

Se creará una comisión paritaria empresa/trabajadores que durante la vigencia del presente convenio estudiará la reeducación y/o mejor reglamentación si procede del mencionado artículo.

Art. 48. Condiciones económicas. Retribuciones.

Planteamientos económicos acordados:

Duración del convenio: Dos años.

Para 2006: 3% para todas las categorías + 0,5% condicionado a cumplimiento del presupuesto. Incremento adicional de 0,5% sujeto a + 110.000 euros de mejora del beneficio antes de impuestos sobre el presupuesto de la empresa. Este incremento adicional se considerará como mejora no consolidable.

Para el resto de conceptos: Plus de domingo, kilometraje y rotura por gafas, el incremento será el 3,7%.

Para 2007: IPC real del año anterior menos 0,5%, más 0,5% condicionado a cumplimiento del presupuesto. Incremento adicional de 0,5% sujeto a + 110.000 euros de mejora del beneficio antes de impuestos sobre el presupuesto de la empresa. Este incremento adicional se considerará como mejora no consolidable.

CAPÍTULO V. — FALTAS Y SANCIONES

Art. 49. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificados en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencias injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la

empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La impuntualidad en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La reincidencia no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de la empresa.

Art. 50. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

• Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

• Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

• Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

—Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Art. 51. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 49 de este convenio prescribirán:

—Las leves, a los diez días de su comisión.

—Las graves, a los veinte días.

—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.

Art. 52. Jubilación obligatoria.

Con fundamento y causa en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, modificada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, se asume dicha norma y se acuerda que se extinguirán los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

—Esta medida estará vinculada a la política de empleo establecida en el presente convenio, mejorando la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos.

—El trabajador afectado por la extinción del contrato deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Disposición adicional

Dado que en el presente convenio 2006-2007 se ha modificado la clasificación de categorías, incluyendo nuevas y eliminando alguna de las existentes, ha sido necesario elaborar una nueva tabla salarial.

A tal efecto se ha llegado al acuerdo de que aquellos trabajadores que tenían mejoras voluntarias salariales se deducirán de las mismas las cantidades necesarias hasta llegar a las nuevas tablas. Por tanto, para estos trabajadores las nuevas tablas no representan incrementos sobre su salario actual, más allá del expresado en el artículo 48 del presente convenio.

Asimismo la aplicación de la nueva clasificación de categorías implica la aceptación de los cambios necesarios para llevarla a cabo.

Disposiciones finales

Primera. — La dirección y la redacción, durante la vigencia del presente convenio, se comprometen a negociar un Estatuto de Redacción que contemple los derechos y deberes de ambas partes.

A tal efecto, un mes después del cierre del presente convenio se creará la comisión redactora del Estatuto de Redacción.

Segunda. — Durante la vigencia de este convenio la empresa adquiere el compromiso de mantener una plantilla estable de cincuenta y un puestos de trabajo.

Tercera. — Con la firma de este convenio ambas partes muestran una disposición al diálogo y la voluntad de que en el futuro impere y prevalezca la paz social como aspecto fundamental en las relaciones entre la empresa y trabajadores.

TABLA DE SALARIOS AÑO 2006

Categorías	S. base cod. 9900	P. convenio cod. 9944	Libre dispos. cod. 9931	Totales mes	Totales bruto año
REDACTOR JEFE DE SECCION	578,23	822,39	370,54	1.771,16	26.779,94
REDACTOR A	578,23	651,02	323,92	1.553,17	23.483,93
REDACTOR B	578,23	528,40	323,92	1.430,55	21.629,92
REDACTOR C	578,23	405,79	323,92	1.307,94	19.776,05
REDACTOR EN PRACTICAS	578,23	284,03	323,92	1.186,18	17.935,04
AUXILIAR DE REDACCION	578,23	244,58	188,96	1.011,77	15.297,96
JEFE DE DOC. Y ARCHIVO	578,23	292,94	188,93	1.060,10	16.028,71
DOCUMENTALISTA	578,23	101,10	188,93	868,26	13.128,09
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	578,23	511,72		1.089,95	16.480,04
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	578,23	341,41		919,64	13.904,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	578,23	239,24		817,47	12.360,15
SECRETARIA DE DIRECCION	578,23	239,24		817,47	12.360,15
DISEÑADOR GRAFICO	578,23	375,48		953,71	14.420,10
AGENTE COMERCIAL	578,23	91,41		669,64	10.124,96
OFICIAL 3.º ALMACEN	578,23	252,85		831,08	12.565,93
PEON ALMACEN	578,23	239,24		817,47	12.360,15
OFICIAL MANTENIMIENTO	578,23	119,88	323,92	1.022,03	15.453,09
JEFE DE EQUIPO INFORMATICO	578,23	292,96	323,92	1.195,11	18.070,06
PROGRAMADOR	578,23	123,75	323,92	1.025,90	15.511,61
SECRETARIA DE REDACCION	578,23	181,81	323,92	1.083,96	16.389,48
INSPECTOR VENTAS	578,23	239,24		817,47	12.360,15
OFICIAL 2.º COORDINACION	578,23	238,81	188,93	1.005,97	15.210,27
TELEFONISTA	578,23	239,24		817,47	12.360,15
APRENDIZ	578,23	21,77		600,00	9.000,00