

CONVENIO COLECTIVO DE "IMPRESIONES DE CATALUÑA S.A."

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1.- Ambito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene "Impresiones de Cataluña, S.A.", así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

Art. 2.- Ambito personal.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en " Impresiones de Cataluña, S.A." en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que fuese su modalidad de contratación.

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

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

Art. 3.- Ambito temporal y vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1999, salvo que expresamente se determine lo contrario, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2.001.

Art. 4.- Denuncia.

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

Art. 5.- Garantías.

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

CAPITULO II**SISTEMA NORMATIVO****Art. 6.- Cláusula derogatoria.**

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

Art. 7.- Compensación y absorción.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, sin que resulten de aplicación ni las previsiones de convenios anteriores ni las de normas sectoriales de cualquier tipo.

Respetados los mínimos de derecho necesario del presente convenio colectivo y de las disposiciones generales vigentes, se estará a los contratos de trabajo suscritos entre la empresa y los empleados a título individual

Art. 8.- Vinculación a la totalidad.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el convenio quedará en su totalidad sin efecto, pasando a regirse los contratos de trabajo de la plantilla por las disposiciones generales hasta que, en su caso, se concluyese un nuevo acuerdo colectivo.

Las únicas previsiones cuya anulación o ineficacia no producirán el efecto antedicho serán aquellas que deban considerarse meramente residuales, ajenas a la causa de negociación de este convenio y sin influencia alguna sobre el mencionado equilibrio de prestaciones.

Art. 9.- Comisión paritaria.

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

La comisión paritaria estará formada por tres personas en representación de los delegados de personal y tres personas en representación de la dirección de la empresa.

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

- 1.- Interpretación del Convenio
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

CAPITULO III

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Art. 10.- Organización del trabajo. Dirección.

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

Art. 11.- Plantillas.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el

sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchada la representación de los trabajadores.

Art. 12. - Areas de actividad.

En la empresa se diferenciarán dos áreas de actividad: redacción y servicios.

El área de redacción agrupará los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y restantes publicaciones de la empresa, en los órdenes informativo, parainformativo y de opinión propios de cada una de las publicaciones.

El área de servicios agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la redacción en orden a la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquélla, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición empresarial. Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las técnicas como las administrativas o informáticas.

Art. 13. - Grupos profesionales.

En el área de redacción los grupos profesionales serán los siguientes:

- Redactor Jefe.
- Jefe de Sección.
- Redactor.
- Ayudante de Redacción.
- Redactor en prácticas.

En el área de servicios los grupos profesionales serán los siguientes:

- Director de Departamento.
- Jefe de Area.
- Personal directo
- Personal de producción

La caracterización profesional de cada uno de estos grupos será la detallada en el Anexo 1.

Art. 14.- Niveles.

En cada uno de los grupos profesionales antes enunciados se establecerán cuatro niveles en función de la retribución estipulada: de ingreso, primero, segundo y tercero.

La ubicación de cada empleado en uno de estos niveles será consecuencia del importe estipulado para su retribución variable, salvo el nivel de ingreso, que se atribuirá automáticamente durante el primer año de la prestación de servicios profesionales.

Art. 15.- Movilidad funcional.

Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a los trabajadores a la realización de tareas y/o funciones distintas de las que inicialmente correspondan a su área de actividad o grupo, sin más limitaciones que las que sean exigibles legalmente y en virtud de previsiones de Derecho necesario indisponible por convenio colectivo.

Cuando se desempeñen funciones en otro grupo profesional pero no proceda legal o convenientemente el cambio de grupo, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice. Siempre que las funciones desempeñadas del otro grupo profesional se desarrollen por un tiempo igual o superior a 14 días en el plazo de un mes.

CAPITULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 16.- Jornada.

La jornada laboral será equivalente a 36 horas semanales en cómputo anual y de media, por lo que podrá distribuirse en la totalidad de la empresa o en algunos de sus departamentos, en función de las necesidades del servicio, de manera irregular a lo largo de la propia semana, el mes o el año, sin más limitaciones que las estrictamente exigibles en virtud de disposiciones legales.

Los trabajadores de "Impresiones de Cataluña S.A." tendrán derecho a dos días de libranza semanales ininterrumpidos.

Art. 17.- Horario.

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

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

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa estime en cada momento.

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

Art. 18. - Fines de semana y festivos.

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución del periódico y cualquier otra publicación complementaria.

Art. 19. - Horas extraordinarias.

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

2. Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores de "Impresiones de Cataluña S.A.", debido a las particulares características del trabajo periodístico, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Se establecerá el precio de las horas extraordinarias o, en su defecto, se permutará por tiempo libre, en un plazo máximo de tres meses. La Comisión Paritaria velará por que no se produzcan situaciones abusivas por ninguna de las dos partes.

Art. 20. - Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a veintitrés días laborables al año de vacaciones o su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos que sea posible, la dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano. Cuando por razones técnicas, productivas u organizativas el personal no pueda disfrutar del periodo de vacaciones durante los meses de junio a septiembre, por decisión unilateral de la empresa, podrán disfrutar de tres días laborables adicionales. No se considerarán como razones técnicas, productivas u organizativas aquellas de fuerza mayor, ni las situaciones producidas por la baja por enfermedad, baja por

maternidad, vacaciones, o situación parecida de algún trabajador, que pueda repercutir la el funcionamiento normal de la empresa.

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Art. 21.- Fiestas no recuperables

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

CAPITULO V

CONTRATACION Y PROMOCION

Art. 22.- Contratación temporal.

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

Art. 23.- Períodos de prueba.

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

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

Art. 24. - Ingresos.

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

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la empresa. La empresa dará publicidad de las vacantes existentes, así como los requisitos exigibles en cada caso para cubrir las mismas. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

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

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

5.- Todo el personal de " Impresiones de Cataluña, S.A." tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta Jefe de Sección, inclusive.

6.- La Dirección de la Empresa informará, con la debida antelación a los Delegados de Personal, tanto de las vacantes, como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal al grupo profesional superior.

CAPITULO VI

INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Art. 25.- Permisos.

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

Art. 26.- Excedencias.

1. Todos los trabajadores de "Impresiones de Cataluña, S.A.", podrán acceder a la situación de excedencia forzosa en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no superior a cinco. Salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse en cualquier otro medio de comunicación escrito público o privado, en cuyo caso la concesión de excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección de la empresa, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa con expresión de causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación escrito durante el período de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso preferente en "Impresiones de Cataluña, S.A.", causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento fehacientemente de dicha circunstancia.

Se exceptúa de la norma anterior el supuesto de que el trabajador haya formalizado su solicitud de incorporación.

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

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

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

CAPITULO VII

RETRIBUCION

Art. 27.- Criterios generales.

Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

Todos los importes consignados en este convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

Art. 28.- Conceptos retributivos.

La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable.

La fija, con carácter garantizado, tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el Anexo 2.

La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador, o concedida discrecionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

Art. 29.-

El presente Convenio Colectivo define y establece las siguientes variables:

1.- Complemento empresa: Este concepto complementará el salario fijo convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

2.- Guardias de Fin de Semana: Salvo pactos individuales, los trabajadores de "Impresiones de Cataluña S.A." obligados a realizar guardia de fin de semana serán retribuidos por este concepto y para 1999 de la siguiente forma:

2.a. El personal de redacción o de servicios que por calendario de libranzas de su sección o departamento realice, general mente, una guardia de fin de semana quincenal mente, percibirá la cantidad de 42.636,- pesetas brutas mensuales.

2.b. El personal de redacción que por calendario de libranzas de su sección realice, generalmente, una guardia de fin de semana cada 3 semanas, percibirá la cantidad de 38.523,- pesetas brutas mensuales.

2.c. Las secretarias de redacción y el personal de servicios que por calendario de libranzas de su sección o departamento realice, de forma general,

una guardia de fin de semana cada 3 semanas, percibirá la cantidad de 30.192,- pesetas brutas mensuales.

En todos estos supuestos de este devengo se exceptúa el mes de vacaciones.

Estas cantidades van referidas al trabajo de veinticuatro fines de semana al año, para los casos de la guardia de fin de semana quincenal y de dieciocho fines de semana al año para los casos de la guardia de fin de semana cada 3 semanas. En el supuesto de que se prestasen servicios por encima de lo establecido anteriormente, se regularizará abonando las cantidades que puedan corresponder proporcionalmente.

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

3.- Por las características especiales del trabajo periodístico, las personas que trabajen los días festivos de Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo percibirán una cantidad supletoria de 25.500 pesetas brutas por cada uno de estos tres festivos trabajados.

Estas cantidades se incrementarán para los años 2000 y 2001 en los porcentajes acordados en el artículo 33 del presente convenio.

Art. 30. - Pagas extraordinarias.

Salvo pactos individuales las pagas extraordinarias en "Impresiones de Cataluña" serán:

a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

b) Paga de Navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo

comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

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

La cuantía de dichas pagas irá referida al salario fijo bruto.

Art. 31. - Suplidos y beneficios sociales

Vales de comida: La empresa distribuirá a los trabajadores, hasta la categoría de Jefe de Sección incluidos, o a la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, 22 vales de comida mensuales, excepto el mes de vacaciones, por valor aproximado de 900 pesetas cada uno para 1999, de 925 pesetas para el 2000 y de 975 pesetas para el 2001.

Este beneficio afectará a aquellos trabajadores cuya prestación de servicios sea superior a los quince días mensuales. Los trabajadores que realicen la prestación de servicios de 10 a 15 días recibirán 8 vales de comida.

Art. 32. - Absorción y compensación.

Los conceptos aquí previstos son absorbibles y compensables con cualquier otro que el trabajador perciba siempre que la retribución total anual del empleado exceda de la exigida por el presente convenio.

La falta de absorción y/o compensación por parte de la empresa en algún año o durante varios años no podrá considerarse como renuncia a la facultad de absorber y compensar.

Art. 33. - Incrementos

Para 1999 el I.P.C finalmente resultante de 1998 (1.4%) + 0,6%

Para 2000 el I.P.C. finalmente resultante de 1999 + 0,5%

Para 2001 el I.P.C. finalmente resultante del 2000.

Estos incrementos se aplicaran sobre los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complemento empresa
- Dedicación exclusiva y libre disposición.

En caso de beneficios económicos, la Empresa abonará una gratificación por beneficios con forme a la tabla establecida en el anexo 3. La empresa abonará esta gratificación con una distribución lineal y de una sola vez. Esta gratificación tiene carácter de no consolidable.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 34.- Complemento por Incapacidad Temporal

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá el 100% de su salario fijo bruto.

Art. 35.- Anticipos y préstamos

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

Art. 36.- Revisión médica

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de "Impresiones de Cataluña S.A."

CAPITULO IX

DEBERES ETICOS

Art. 37. - Secreto profesional.

En el ámbito de la empresa el deber de secreto profesional tiene un doble alcance:

1º. A nivel periodístico, en orden a la no revelación de las fuentes informativas.

2º. A nivel laboral ordinario, conllevando la prohibición de no hacer uso de datos propios de la empresa, sus directivos, clientes o proveedores fuera del ámbito de la misma o a efectos ajenos al cometido laboral del empleado. Su violación se considerará igualmente incumplimiento grave y culpable del contrato de trabajo.

Art. 38. - Concurrencia.

Salvo consentimiento expreso de la dirección de la empresa, se considerará una iniciativa desleal la colaboración con cualquier otro medio periodístico de prensa diaria, o cualquier otra publicación que pueda disputar la clientela de las editadas por la empresa.

Esta obligación subsiste durante los períodos de baja por enfermedad, o de suspensión de contrato por excedencia o cualquier otra causa, y se extiende igualmente durante el período de vacaciones.

Se considerará particularmente contraria a la buena fe el que tales colaboraciones tengan lugar con ocultación del nombre auténtico, bajo seudónimo o utilizando el de otra persona.

Art. 39. - Conflicto de intereses.

El personal de la empresa no podrá situarse con respecto a cualquier otra empresa, persona física o entidad de cualquier tipo en una posición tal que pueda comprometer, real, presumible o aparentemente, su independencia periodística o su lealtad hacia la empresa, debiendo poner en conocimiento de la dirección de la misma cualquier interés económico, profesional o de otro tipo que pudiera considerarse conflictivo con cualquier de los del periódico.

Art. 40. - Colaboración al cierre y distribución.

Es obligación específica del personal de redacción el desarrollar diligentemente cuantas iniciativas sean necesarias, incluso fuera de su jornada

habitual o al margen de sus labores ordinarias, para garantizar la elaboración y cierre del periódico diariamente.

La negligencia al respecto se considerará en todo caso de la máxima gravedad.

CAPITULO X

PROPIEDAD INTELECTUAL

Art. 41. -Ambito.

Las normas del presente capítulo van referidas a aquellas aportaciones periodísticas, literarias o gráficas, susceptibles de protección bajo el régimen de propiedad intelectual, y no a las meramente informativas sin autoría protegible.

Art. 42.-

Se estará a las previsiones legales, entendiéndose la propiedad intelectual cedida en exclusiva, por tiempo indefinido, para cualquier ámbito geográfico y cualquier actividad de la empresa.

Art. 43.-

Por su parte, se entenderá igualmente que la empresa debe respetar los derechos morales de paternidad que otorga la Ley de Propiedad Intelectual, y la posibilidad consecuente de solicitar los correspondientes originales si el empleado decidiera incorporarlos a obras suyas totalmente ajenas a El Mundo, tales como libros, exposiciones, antologías o similares.

CAPITULO XI

SALUD LABORAL

Art. 44.- Propósito general.

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Art. 45.- Obligaciones de la empresa.

La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.

c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Planificación adecuada de la prevención.

e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.

f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.

g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Art. 46. - Obligaciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustan-

cias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos, eximiendo a la empresa de cualquier responsabilidad al respecto, aunque no haya sancionado dicho incumplimiento, bastando la mera advertencia, la invitación al uso o la simple amonestación.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Art. 47.- Organos de representación.

Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que resulten exigibles por el tamaño y la actividad de la empresa.

En su caso, los cometidos y funciones de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud serán los legalmente previstos y, en todo caso, la colaboración en el cumplimiento de las obligaciones que se han especificado en el presente contrato.

CAPITULO XII

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Art. 48. - Definición.

Los delegados de personal son los representantes del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses, que serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Art. 49. - Composición.

El número de delegados será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50. - Competencias.

Los delegados de personal de "Impresiones de Cataluña S.A." tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido tendrá plena vigencia la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 51. - Capacidad y sigilo profesional.

1. Los delegados de personal tendrán capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

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

Art. 52. - Garantías.

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

Art. 53. - Asamblea de los trabajadores.

Los trabajadores de " Impresiones de Cataluña S.A " tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Art. 54. - Convocatoria.

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

Art. 55. - Lugar de reunión.

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

Art. 56. - Régimen de votación.

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

CAPITULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 57. - Normas generales.

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

Art. 58. - Premios.

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

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

Art. 59. - Faltas.

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

Art. 60. -

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

Art. 61. -

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

Art. 62. -

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

Art. 63. - Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves:

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

A tales efectos se considera falta de puntualidad:

- * El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco en inferior a treinta minutos.
- * La salida antes de la hora marcada.
- * Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos.

* Ausentarse del puesto una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado éste o hasta que se provea de un sustituto.

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

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

- La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercuta de ningún modo en el servicio ni cause escándalo.

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

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

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

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

- La falta de aseo o limpieza personal o en los locales de la empresa de carácter incidental o que supongan un simple descuido siempre y cuando no comporten riesgos personales o materiales.

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

- Las discusiones o altercados en el trabajo sobre asuntos extraños al mismo o sobre asuntos relacionados que produzcan escándalo, terror o violencia de cualquier tipo.

Art. 64. - Faltas graves.

1. Se considerarán faltas graves:

- Faltar dos jornadas completas o más en el plazo de treinta días naturales.
- De seis a ocho faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.
- La imprudencia en acto de trabajo; si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.
- La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta de algún modo en el servicio.
- Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones, propios o ajenos.
- Introducir o facilitar el acceso en la empresa a personas no autorizadas.
- Incumplir las normas de Seguridad e Higiene del que deriven daños personales o materiales de escasa entidad.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o el resto de trabajadores será considerada falta muy grave.
- Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la empresa.

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

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

2. Se considerarán asimismo faltas graves:

a) La reiteración de faltas leves.

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

Art. 65- Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

- Faltar más de dos jornadas completas aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de treinta días naturales.

- Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales.

- La embriaguez o toxicomanía habitual.

- Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferirla las gratificaciones obtenidas.

- Utilizar, difundir o retener sin autorización de los superiores datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la empresa.
- Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales de carácter grave.
- Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.
- Simular o agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente. Revestirá especial gravedad si el trabajador en situación de baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.
- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.
- Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual. En todo caso esta falta lleva aparejado el despido.
- La participación en huelga que se declare sin haber cumplimentado los trámites previos de composición a que se refiere el art. 49 del presente convenio, o que haya originado o creado grave riesgo de falta de edición o distribución del periódico.

2. Se considerarán asimismo faltas muy graves:

- a) La reiteración de faltas graves.

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

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

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

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

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

Art. 66. - Reiteración.

A los efectos previstos en los artículos anteriores, se considerará que existe reiteración de falta leve o grave cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la empresa las haya sancionado o, conmutando

la sanción, se las haya imputado al empleado advirtiéndole que la repetición de la misma conducta se consideraría reiteración a estos efectos.

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

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

Art. 67. - Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.

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

- No sean notificadas con anterioridad salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.
- No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor.
- Se aporte volante médico en el cual no se indique expresamente que no se ha podido asistir al trabajo.

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

Art. 68. - Sanciones.

La dirección de la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

- Despido.

Art. 69. - Sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo.

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

Art. 70. - Procedimiento.

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

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

En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las

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

Art. 71.- Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Imposición de la sanción. A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la dirección de la em-

presa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

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

Art. 72. - Prescripción.

Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán los contemplados en las disposiciones legales de aplicación.

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

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

Art. 73. - Compatibilidad.

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

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

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El presente convenio, durante su vigencia, se aplicará con exclusión de cualquier otro, sustituyendo al anterior en su totalidad. Por consiguiente se aplicará íntegramente lo dispuesto en éste.

SEGUNDA.- Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter laboral que sean publicadas en el BOE o en el D.O.G.C. y al mismo tiempo sean de obligado cumplimiento.

ANEXO 1

DESCRIPCION DE GRUPOS PROFESIONALES

1. Redacción.

- **Redactor Jefe:** es el periodista que, a las órdenes del director del periódico, asume la responsabilidad de la coordinación de las diferentes secciones y la configuración última del periódico en cada uno de sus ejemplares y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

- **Jefe de sección:** es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del director del periódico y el redactor jefe, de una determinada sección en sí misma y respecto a las restantes, en orden a su configuración última en cada uno de los ejemplares del periódico y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

- **Redactor:** es el periodista que asume los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que esté asignado, siguiendo las indicaciones del jefe de la misma y conforme a las prácticas y códigos de la profesión periodística.

- **Ayudante de redacción:** es quien colabora con uno o varios redactores para la preparación de los cometidos informativos propios de estos, recopilando el material adecuado, efectuando las investigaciones o contrastes de datos precisos o a través de cualquier otra función auxiliar, en los términos que se le encomienden por los redactores o el jefe de sección correspondiente.

- **Redactor en prácticas:** es el periodista que, en los años iniciales de ejercicio de su profesión, desempeña funciones propias de redactor sin la experiencia profesional requerible de aquel.

2. Servicios.

- **Director de departamento:** es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional propia de los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo las diversas áreas e impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a sus jefes, cuya labor controlará y supervisará.

- **Jefe de área:** es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional subordinada al departamento y comprensiva de algunas de las actividades en que el mismo se diversifique, respecto a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante el director del departamento.

- **Personal directo:** es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional en las oficinas de la empresa.

- **Personal de producción:** es aquel que adscrito a los cometidos técnicos integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional en los talleres de la empresa.

ANEXO 2

| | INCORPORACION | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 |
|--------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| REDACCION | | | | |
| REDACTOR JEFE | 6.500.000 | 7.500.000 | 8.500.000 | 9.500.000 |
| JEFE DE SECCION | 4.500.000 | 5.500.000 | 6.500.000 | 7.500.000 |
| REDACTOR | 2.250.000 | 2.500.000 | 3.500.000 | 4.500.000 |
| AYUDANTE DE REDACCION | 1.250.000 | 1.750.000 | 2.500.000 | 3.000.000 |
| REDACTOR EN PRACTICAS | 1.250.000 | | | |
| | | | | |
| SERVICIOS | | | | |
| DIRECTOR DE DEPARTAMENTO | 5.500.000 | 6.500.000 | 7.500.000 | 8.500.000 |
| JEFE DE AREA | 2.500.000 | 3.000.000 | 3.500.000 | 4.000.000 |
| PERSONAL DIRECTO | 2.000.000 | 2.250.000 | 2.750.000 | 3.250.000 |
| PERSONAL DE PRODUCCION | 1.500.000 | | | |

ANEXO 3

| TRAMOS DE BENEFICIOS DESPUES DE IMPUESTOS | IMPORTE MAXIMO TRAMO | %S/B° d.I. | Importe máximo distribuir | IMPORTE MAXIMO DI STRI BUI R ACUMULADO |
|--|----------------------------|------------|------------------------------|---|
| De 1 a 10.000.000 | 10.000.000 | 20% | 2.000.000 | 2.000.000 |
| De 10.000.001 a 20.000.000 | 10.000.000 | 15% | 1.500.000 | 3.500.000 |
| De 20.000.001 a 35.000.000 | 15.000.000 | 10% | 1.500.000 | 5.000.000 |
| De 35.000.001 a 50.000.000 | 15.000.000 | 5,0% | 750.000 | 5.750.000 |
| De 50.000.001 a 65.000.000 | 15.000.000 | 2,5% | 375.000 | 6.125.000 |
| De 65.000.001 a 80.000.000 | 15.000.000 | 1,0% | 150.000 | 6.275.000 |
| De 80.000.001 a 95.000.000 | 15.000.000 | 0,5% | 75.000 | 6.350.000 |
| De 95.000.001 a 110.000.000 | 15.000.000 | 0,25% | 37.500 | 6.387.500 |
| Más de 110.000.001 | 1.000.000 | 0,20% | 2.000 por millón | |