

**CONVENI COL·LECTIU D'EDICIONS DEL PAÍS VALENCIÀ, S.A.
SETMANARI EL TEMPS
ANYS 2000-2002**

Capítol I: Disposicions Generals

Capítol II: Organització del Treball

Capítol III: Contractació

Capítol IV: Mobilitat i Estructura Professional

Capítol V: Temps de Treball

Capítol VI: Retribucions

Capítol VII: Propietat Intel·lectual del Personal de Redacció

Capítol VIII: Salut Laboral

Clàusula Addicional Primera

Clàusula Addicional Segona

Clàusula Addicional Tercera

Clàusula Addicional Quarta

Clàusula Transitòria Única

Capítol I: Disposicions Generals

Article 1.-Àmbit Territorial:

Les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu seran d'aplicació en tots els centres de treball d'Edicions del País Valencià, ja constituïts o que puguen constituïr-se en el futur.

Article 2.-Àmbit personal:

El present Conveni Col·lectiu afectarà tot el personal que presta els seus serveis per a Edicions del País Valencià, S.A. mitjançant contracte laboral, siga quina siga la seua funció.

En queden expressament exclosos:

- a) Consellers, directors, subdirectors i alts càrrecs.
- b) Professionals liberals vinculats per contractes civils de prestació de serveis.
- c) Assessors.
- d) Els corresponsals i col·laboradors que tinguen formalitzat un contracte civil amb l'Empresa.
- e) Els agents comercials o publicitaris que presten els seus serveis per a Edicions del País Valencià, S.A. d'acord amb la Llei 12/1992, de 27 de maig, del Contracte d'Agència.
- f) El personal que pertany a empreses que tinguen formalitzat un contracte civil de prestació de serveis amb Edicions del País Valencià, S.A.
- g) Els col·laboradors "a la peça", tot i que mantinguen una relació continuada amb l'Empresa.

Article 3.-Vigència:

La vigència del present Conveni Col·lectiu serà des de l'1 de gener de l'any 2000, independentment de la data en què siga publicat oficialment després d'haver-se homologat per l'autoritat laboral, i tindrà una durada fins el 31 de desembre de l'any 2002.

Article 4.-Denúncia.

La denúncia del Conveni es realitzarà per escrit amb una antelació mínima de tres mesos al seu venciment. Cas que no es produeca aquesta denúncia per qualsevol de les parts en el termini referit, el Conveni Col·lectiu es considerarà prorrogat en els seus propis termes, d'any en any, d'acord amb el que estableix l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors vigent, es a dir, mantenint-se en vigor tot el contingut normatiu del Conveni Col·lectiu.

Article 5.-Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni Col·lectiu contitueixen un tot orgànic indivisible i als efectes de la seua aplicació pràctica seràn considerades globalment. En el cas que les autoritats Administratives o Jurisdiccionals corresponents, en l'exercici de les seues facultats, modificaren, consideraren o aplicaren de forma distinta alguna de les seues clàusules, les parts hauràn de revisar el Conveni en la seua totalitat en un

termini no superior a 30 dies hàbils comptats desde la notificació de la resolució administrativa o jurisdiccional corresponent. Si transcorregut aquest termini no s'ha arribat a un acord, es considerarà anul·lat i sense cap efecte el Conveni Col·lectiu.

Article 6.-Normativa Supletòria.

En tot allò que no estiga previst per aquesta norma, regirà amb caràcter supletori el Conveni Col·lectiu Estatal del sector de Premsa no Diària, la resta de disposicions legals de rang superior i l'Estatut dels Treballadors.

Article 7.-Comissió Paritària.

Als efectes del present Conveni i de dirimir diferències d'aplicació que puguen sorgir en matèries relacionades amb aquest, es designa una Comissió Paritària de la representació de les parts negociadores per a la interpretació del Conveni Col·lectiu amb les atribucions previstes en la normativa vigent.

La Comissió Paritària estarà integrada per dos membres i un assessor per cada part.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho demane algú dels seus membres, i com a mínim una vegada a l'any amb els objectius previstos al present Conveni Col·lectiu. Qualsevol acord s'haurà de prendre per unanimitat dintre dels vint dies següents a la convocatòria de la reunió.

Article 8.-Assemblea de Treballadors.

Es podran fer assemblees de treballadors quan ho sol·licite el·la Delegat·da de Personal d'acord amb l'Empresa en tots els casos i en la forma que preveu la legislació vigent. En el supòsit que participe un assessor, es comunicarà prèviament a l'Empresa. El lloc de reunió serà el centre de treball, si les seues condicions ho permeten, i la reunió tindrà lloc fora de les hores de treball, excepte acord amb l'empresari. L'empresari haurà de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos previstos a l'Estatut dels Treballadors.

Capítol II: Organització del Treball

Article 9.-Principi general.

L'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions és facultat exclussiva de la Direcció de l'Empresa, la qual s'obliga a exercir-la de tal forma que mitjançant elles s'obtinguen les finalitats proposades amb la col·laboració del personal. En aquest sentit, els responsables de l'organització tècnica de l'Empresa són els encarregats de controlar la producció en funció de les tasques encomanades a cadascun dels treballadors, per això tots els treballadors d'Edicions del País Valencià, S.A. hauràn d'executar els treballs i operacions que els siguen indicats dins les funcions generals pròpies del seu grup professional. La representació legal dels treballadors serà consultada prèviament a l'aplicació de qualsevol de les mesures contemplades a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10.-Formació Professional.

L'Empresa vetlarà, d'una forma continuada, per l'actualització de coneixements per part del personal. Per tant, els treballadors tindran dret a:

- a) Adaptar la seua jornada ordinària de treball per l'assistència a cursos de formació professional relacionats amb les funcions del grup professional on s'enquadre.
- b) Disfrutar del permís escaient de formació o perfeccionament professional, amb reserva del lloc de treball.

Per a exercir qualsevol d'aquests drets serà requisit indispensable que l'interessat justifique previament la concurrència de les circumstàncies que fan concórrer el dret invocat d'acord amb els criteris i pautes consensuats entre l'Empresa i la representació dels treballadors, la qual participarà en l'elaboració i desenvolupament dels plans de formació de l'empresa.

Article 11.-Fons per a la Formació.

L'Empresa, dintre el primer trimestre de cada any natural, farà una aportació anual al Fons per a la Formació dels treballadors d'Edicions del País Valencià, S.A.. Els recursos, dels quals en seràn titolars mancomunadament l'Empresa i la representació legal dels treballadors, es distribuiràn per acord entre ambdues parts, tot i atenent a les necessitats formatives i als suggeriments i propostes dels treballadors. L'aportació del Fons mai podrà suposar més del 70% del cost total de cada acció formativa. L'aportació anual de l'Empresa serà la següent:

Per a l'any 2000:	40.000.-Ptes.
Per a l'any 2001:	250.000.-Ptes.
Per a l'any 2002:	300.000.-Ptes.

Capítol III: Contractació

Article 12.-Períodes de prova.

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que, en cap cas podrà exedir de sis mesos per a Tècnics Titolats, ni de dos mesos per a la resta dels treballadors, llevat dels no qualificats, per als quals la durada màxima serà de quinze dies. Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i obligacions que hi corresponguen al seu lloc de treball i categoria professional. La resol·lució de la relació laboral podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts en aquest període. El període de prova serà computable a efectes d'antiguitat. El període de prova quedarà suspès en cas de malaltia o accident del-la treballador-a.

Article 13.-Plantilla i escalafó.

L'Empresa confeccionarà anualment, en el mes de gener, la plantilla o escalafó dels seus centres de treball que no tindrà cap efecte contrari a la situació i drets adquirits per cadascun dels treballadors que formen part de l'empresa.

Aquesta plantilla tindrà les següents dades: número de registre personal, nom i cognoms, data de naixement, data d'ingrés a l'empresa, categoria professional, departament o secció i data del darrer nomenament o promoció.

Article 14.-Contracte per al foment de la contractació indefinida.

D'acord amb el que estableix l'apartat 2.b) de la Disposició adicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, per causa d'aquest article, hom podrà transformar tots els contractes de duració determinada o temporal celebrats a l'Empresa, inclosos els contractes formatius, en contractes per al foment de la contractació indefinida durant el termini de quatre anys establert per l'apartat 1 de la Disposició adicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre.

Article 15.-Contracte per obra o servei determinat.

Als efectes del que disposa l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, s'identifica com a treballs i tasques amb autonomia i sustantivitat pròpia dintre l'activitat normal de l'Empresa, per tal de ser coberts amb contractes per obra o servei determinat els següents:

- a) Les tasques necessàries per a editar suplementos de duració limitada a un determinat nombre de fascicles a distribuir conjuntament amb el setmanari EL TEMPS.
- b) Les tasques necessàries per a editar publicacions distintes al setmanari EL TEMPS, així com els seus suplementos mensuals, sempre que siguen editats per Edicions del País Valencià, S.A.
- c) Treballs relacionats amb campanyes de captació de subscriptors i anunciants per a qualsevol de les publicacions, edicions i promocions de l'Empresa.

Article 16.-Contracte en pràctiques.

Els qui estiguen en possessió d'una titulació universitària o de formació professional podran concertar contracte de treball en pràctiques a fi de perfeccionar els seus coneixements i adequar-los al nivell d'estudis cursats.

El contracte de treball en pràctiques es formalitzarà sempre per escrit i expressarà la titulació del treballador, condicions de treball i objecte de les pràctiques.

La duració del contracte no serà superior a dos anys ni inferior a sis mesos. A l'acabament del contracte en pràctiques l'Empresa expedirà un certificat on constarà la durada del contracte, característiques de les pràctiques efectuades així com el grau assolit.

La retribució del treballador en pràctiques serà el 80 o el 90 per cent durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari establert al present Conveni Col·lectiu per a un treballador que desenvolupe el mateix o equivalent lloc de treball.

Article 17.-Contracte a temps parcial.

Els treballadors amb contractes a temps parcial gaudiran dels mateixos drets i condicions que els treballadors a temps complet. El salari serà proporcional a les hores treballades.

Capítol IV: Mobilitat i Estructura Professional

Article 18.-Traslats, canvis de lloc de treball i permutes.

Quan per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament justificades les empreses pretenguen el trasllat d'un treballador, un grup de treballadors o la totalitat de la plantilla, es seguirà el que dispose l'Estatut dels Treballadors pel que fa a la seua tramitació, terminis i condicions.

Quan el trasllat s'efectue a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'empresa, no tindrà dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

Si el trasllat s'efectua per mutu acord entre l'empresa i el treballador, es seguiràn les condicions establertes per escrit entre ambdues parts sense perjudici de les reconegudes legalment.

Els treballadors dels diferents centres de treball que realitzen funcions assimilables podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva del que aquella decideixca en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud d'ambdós permutants pel nou destí i altres circumstàncies que siguen dignes d'apreciar.

Article 19.-Enquadrament.

1.-L'enquadrament dels treballadors dintre l'estructura professional de l'Empresa, la qual consta dels Grups Professionals determinats al Conveni Col·lectiu estatal del sector de premsa no diària i de les divisions funcionals que s'estableixen al present Capítol, serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, capacitat de coordinació i complexitat.

2.-Per tal de valorar els factors esmentats hom tindrà en compte:

A) Coneixements i experiència: a més a més de la formació bàsica necessària per a aconseguir correctament les funcions escaients, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aqueixos coneixements i experiència.

B) Iniciativa: es valorarà el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

C) Autonomia: es valorarà el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions exercides.

D) Responsabilitat: es valorarà el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la relevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Capacitat de coordinació: es valorarà el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones a coordinar.

F) Complexitat: es valorarà el nombre i grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Article 20.-Divisions funcionals.

Dintre de cada Grup Professional dels determinats al Conveni Col·lectiu estatal del sector de premsa no diària s'estableixen les següents divisions funcionals:

PRIMERA: Tasques i funcions que s'executen segons instruccions concretes, consistents en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de dependència, que exigeixen normalment atenció, coneixements professionals de caràcter elemental i un període de breu adaptació.

A títol orientatiu, s'integren en aquesta divisió les funcions pròpies de les categories d'Ajudant, Auxiliar Administratiu-va, Telefonista, Mosso i Personal de Neteja.

SEGONA: Tasques i funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i realitzar-se sota instruccions precises, exigeixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques. La responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

A títol orientatiu, s'integren en aquesta divisió les funcions pròpies de les categories d'Oficial de Segona i Promotor de Publicitat.

TERCERA: Tasques i funcions que sense suposar corresponsabilitat en la coordinació, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins el procés establert.

A títol orientatiu, s'integren en aquesta divisió les funcions pròpies de les categories d'Oficial de Primera i Secretari-a de redacció.

QUARTA: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, sense implicar responsabilitat de comandament o coordinació, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

A títol orientatiu, s'integren en aquesta divisió les funcions pròpies de les categories de Diagramador-a, Corrector-a, Documentalista i Redactor-a.

CINQUENA: Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquesta divisió funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'Empresa, a partir de les directrius generals, molt àmplies directament provinents de la Direcció, a la qual s'ha de donar comptes de la gestió.

A títol orientatiu, s'integren en aquesta divisió les funcions pròpies de les categories de Cap de Redacció, Cap d'Administració i Cap de Tancament.

SISENA: Planificació, organització, direcció i coordinació de les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'Empresa. Funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada. Normalment es tracta de personal fóra de l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 2.a).

Article 21.-Mobilitat funcional:

En tot cas la mobilitat funcional es produirà dins del grup professional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanen al·la treballador-a en cada lloc de treball, previa la realització, si fos escaient, de processos simples de formació i adaptació que en cap cas podrán anar a càrrec del Fons de Formació establert a l'article 11 del present Conveni Col·lectiu.

Capítol V: Temps de Treball

Article 22.-Jornada de treball.

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest Conveni serà de 1620 hores anuals de treball efectiu.

Anualment s'elaborarà per l'Empresa i la representació legal dels treballadors, el calendari laboral, un exemplar del qual s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball. El criteri per a determinar el caràcter festiu o laborable de cada dia treballat consistirà en incloure les jornades de treball entre les sis del matí d'un dia natural i les sis del matí del dia següent

La jornada podrà distribuir-se de manera irregular per l'Empresa, tot i atenent a les especials característiques del treball periodístic. En aquests casos, hom respectarà sempre els límits de jornada ordinària i de descans mínim entre jornades previstos legalment.

El descans setmanal assignat anualment a cada treballador per l'Empresa quan elaborarà el calendari laboral, no podrà ser alterat unilateralment per la Direcció sense acord amb la representació legal dels treballadors, tot i garantint sempre la producció en tots els supòsits.

Article 23.-Horaris.

1.-Règim de la redacció:

Tot i atenent a les especials característiques del treball dels periodistes, l'assenyalament de torns, horaris, tasques i control d'assistència és de l'exclusiva competència de la Direcció periodística o de la persona delegada.

Com que la naturalesa de la professió periodística no permet un horari rígid de treball, cada membre de la Redacció tindrà assignat un horari bàsic, que és aquell en el qual presta habitualment els seus serveis.

2.-Règim de l'administració:

L'horari del personal d'administració serà aquell que es determine per a cada any en el corresponent calendari laboral. Durant els mesos de juliol i agost, aquest departament farà horari intensiu de 8:00 a 15:00 hs.

3.-Règim del departament de publicitat:

L'horari del personal del departament de publicitat serà aquell que es determine per a cada any en el corresponent calendari laboral.

Article 24.-Treball en festius i diumenges:

Els treballadors que excepcionalment desenvolupen el seu treball en dies festius o diumenges rebran la següent compensació: per més de mig dia festiu treballat, correspondran dos dies de descans; per menys de mig dia festiu, correspondrà un dia de descans.

Article 25.-Hores extraordinàries:

La realització d'hores extraordinàries pel treballador és voluntària excepte en el cas d'hores estructurals o de força major. Quan per necessitats del servei siga necessari realitzar hores extraordinàries, aquestes s'abonaràn amb temps de descans a raó d'1,25 hores per cada hora extra feta i, sempre i quan no es puguin compensar en els quatre mesos següents d'haverles realitzat, es compensaràn econòmicament d'acord amb la legislació vigent.

Article 26.-Vacances:

Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà el dret a gaudir de 31 dies naturals de vacances anuals. Els treballadors que no hagen treballat des del dia primer de cada any tindran 2,5 dies per mes treballat. Els torns de vacances s'establiran de mutu acord entre l'Empresa i els treballadors. De conformitat amb el que s'estableix en l'article 38.1 de l'Estatut dels Treballadors, el període anual de vacances no serà susceptible de cap tipus de compensació en metal·lic, excepte en casos de baixa definitiva, suspensió del contracte per Servei Militar, com també en el supòsit d'excedència.

Article 27.-Excedència:

Els treballadors que duguen un any o més en l'Empresa podran sol·licitar una excedència. En cas d'acord, l'Empresa i el treballador n'acordaran el temps de durada i la reincorporació del treballador una volta finalitzada aquesta. En cas que no hi haja acord, el treballador només recuperarà el seu lloc de treball quan hi haja una vacant en la seua categoria laboral.

Capítol VI: Retribucions

Article 28.-Retribucions.

Les retribucions del personal comprés en aquest Conveni estaran constituïdes pel Salari Base i complements del mateix, i corresponen a la jornada normal fixada en el present Conveni. No formen part del salari, si escau, les indemnitzacions o compensacions de caràcter no salarial.

Article 29.-Salari.

S'entén per salari la quantitat bruta que percep el treballador per tots els conceptes, tant de caràcter ordinari i fixe com els de caràcter no consolidable i d'import variable. La totalitat del salari haurà de figurar al rebut de salaris.

S'entén per Salari Base la retribució que segons el seu enquadrament i categoria professional, tinga assignada cada treballador d'acord amb l'annexe de retribucions. Aquestes retribucions es corresponen a la jornada completa establerta al present Conveni Col·lectiu.

Article 30.- Antiguitat Consolidada.

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu no es devengarà cap quantitat pel concepte personal d'antiguitat.

Els treballadors que hagueren devengat imports per aquest concepte abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu els mantindran invariables com a complement retributiu personal, es a dir, no patiran modificacions de cap tipus ni per cap causa, extingint-se només amb la finalització del contracte del treballador. Aquest complement retributiu es reflexarà al rebut de salaris com a Antiguitat Consolidada, i no serà ni compensable ni absorbible.

Article 31.- Plus Funcional.

Quan per acord entre Empresa i treballador-a el contingut de la prestació laboral incloga tasques que superen l'àmbit de la Divisió Funcional que hi corresponga, tot i respectant sempre els límits de mobilitat funcional establerts al present Conveni Col·lectiu, s'abonarà un 1,25% sobre l'import del Salari Base per cadascun dels següents factors: Experiència, Iniciativa, Autonomia i Responsabilitat. Aquests imports s'abonaràn mensualment i en les pagues extraordinàries mentre es realitze de manera efectiva las tasca que els motiva, i figuraràn als rebuts de salari com a Plus Funcional.

Article 32.-Pagues Extraordinàries.

Com a part integrant del seu salari, els treballadors tindran dret a la percepció de les següents pagues extraordinàries:

- A) La paga de Vacances: es cobrarà al mes de juny.
- B) La paga de Nadal: es percebrà en desembre.
- C) La paga de beneficis: es percebrà prorratejada durant tot l'any en curs.

Pel que respecta a les pagues A) i B), la seua meritació estarà referida al temps treballat durant el semestre natural anterior a la seua percepció i serà proporcional al temps treballat en aquests períodes respectivament. El prorrateig de la paga de beneficis pressuposa un avanç a compte, mes a mes, del cobrament que es meritaria l'any següent, per tant, qualsevol alta o baixa de treballadors feta en un mateix exercici estaria afectada per aquests avanços.

L'import de cadascuna de les pagues extraordinàries establertes al present article inclou el Salari Base i, si escau, l'Antiguitat Consolidada i el Plus Funcional.

Article 33.-Plus de Transport.

Els treballadors de totes les categories retribuïdes d'acord amb el present Conveni Col·lectiu tindran un plus de transport, de caràcter no salarial que per a l'any 2000 serà

de 36.000.-ptes. anuals, incrementant-se cada any d'acord amb la revisió salarial prevista.
El plus de transport es podrà abonar a prorrata mensual.

Article 34.-Revisió Salarial.

Per a l'any 2000, s'abonarà a compte un 2% sobre les retribucions de 1999, i una vegada es conega la mitjana aritmètica de l'Índex de Preus al Consum real corresponent al Principat de Catalunya, les Illes Balears i al País Valencià, hom regularitzarà amb efectes de l'1 de gener de 2000. S'hi adjunta com Annexe de Retribucions al present Conveni Col·lectiu la taula salarial provisional per a l'any 2000.

Els anys 2001 i 2002 s'abonarà a compte l'IPC previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, regularitzant-se cada any del mateix mode que l'establert per a l'any 2000.

Article 35.-Bestretes.

El treballador tindrà dret a percebre bestretes a compte pel treball realitzat, sempre que es sol·licite un cop al mes i abans del dia 15, sense que pugui excedir el 50% del seu salari mensual.

Article 36.-Baixes laborals.

Els treballadors que estiguen de baixa cobriran durant el període de la malaltia allò que preveu la Llei General de Seguretat Social.

Capítol VII: Propietat Intel·lectual del Personal de Redacció

Article 37.-Transmissió de drets.

Tots els materials periodístics, gràfics o escrits dels empleats de l'empresa Edicions del País Valencià, S.A., editats a qualsevol de les seues publicacions, seran propietat i exclusivitat de l'empresa i no es podran publicar en cap altre mitjà de comunicació o editorial sense el permís exprés previ i per escrit de l'editor.

Article 38.-Dret moral d'autor.

D'acord amb l'article 14 del R.D.L. 1/1996, de 12 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual, regularitzant, aclarint i harmonitzant les disposicions legals vigents sobre la matèria, el-la periodista tindrà el dret a que se li identifique com a autor-a d'un material periodístic, gràfic o escrit, o bé a que no se li identifique com a tal.

Quan un-a empleat-ada lliure un material periodístic per a la seua publicació i aquest material no siga publicat, o siga retingut per a la seua publicació posterior, el-la empleat-ada tindrà dret a reclamar o retirar el material periodístic si justificadament considera que l'obra ja no representa la seua intenció original, o que la publicació del reportatge podria anar en perjudici del seu honor i reputació.

Igualment, el-la empleat té dret a l'autorització de l'edició del material en forma de llibre, amb la referència explícita del mitjà i data de publicació.

En el cas que l'empresari tinga la intenció de cedir a un tercer el dret a publicar el material afectat per aquest Conveni Col·lectiu, l'Empresa haurà d'obtenir prèviament l'autorització de l'autor-a.

Article 39.- Col·laboracions amb altres mitjans.

Els treballadors podran col·laborar amb altres mitjans, d'acord amb el que disposa la normativa vigent d'aplicació. En cap cas aquestes col·laboracions podran lesionar els horaris ni els interessos informatius de l'empresa.

Capítol VIII: Salut Laboral

Article 40.- Revisió mèdica.

L'Empresa assegurarà una revisió mèdica anual per a tots els treballadors.

Article 41.- Manteniment i seguretat.

Amb l'objectiu de contribuir al correcte funcionament del procés productiu, Edicions del País Valencià, S.A. facilitarà tots els mitjans necessaris (com ara equips informàtics, programaris, línies telefòniques, material d'oficina, etcètera) per al desenvolupament del treball dels empleats i complirà la normativa vigent quant a mesures de seguretat laboral.

ANNEXE DE RETRIBUCIONS

Any 2000	Edicions del P.V., S.A.	
Div.Funcional	Categories	Salari Base mensual en pessetes.
5	Cap de redacció	262.030
5	Cap de tancament	300.926
4	Diagramador/a	204.876
5	Cap d'administració	261.217
4	Redactor/a	204.876
4	Corrector/a-editor/a	204.876
4	Documentalista	261.217
4	Documentalista gràfic/a	261.217
4	Fotògraf/a	261.217
4	Operador d'escanner (Divisió Func. 4).	204.876
3	Secretari/ària de redacció	183.699
3	Oficial admv. de 1ª	183.699
2	Oficial admv. de 2ª	165.534
2	Promotor Publicitat (Conv. Estatal)	123.374
1	Auxiliar admv.	112.448
1	Mosso-repartidor	95.397
1	Personal neteja	74.614
1	Telefonista (Salari Mínim Interprof.)	70.680
	Plus Transport (import anual)	36.000
	Plus Transport (import anual) per als Promotors de Publicitat	75.955

Clàusula Addicional Primera.

En cap cas l'aplicació de l'Annexe de Retribucions del present Conveni Col·lectiu podrà suposar la percepció d'una massa salarial anual bruta inferior a la percebuda l'any 1999 per als treballadors que hagen estat en situació d'alta en l'empresa a 31 de desembre de 1999.

Tot i respectar-se com a condició personal més beneficiosa la massa salarial anual bruta dels treballadors que hagen estat en situació d'alta en l'empresa a data 31 de desembre de 1999, la Comissió Paritària establerta al present Conveni Col·lectiu farà el seguiment per a la correcta aplicació cadascun dels anys de vigència del corresponent Annexe de Retribucions d'acord amb el que disposa la Clàusula Addicional Segona.

D'acord amb allò previst en l'article 85.2 de l'Estatut dels Treballadors, la Comissió Paritària establerta al present Conveni Col·lectiu podrà emetre un informe vinculant en cas que l'empresa pretengués adoptar qualsevol decisió extintiva basada en causes econòmiques, a l'empara de l'article 52.c) de l'Estatut dels Treballadors, respecte de qualsevol dels treballadors que hagen estat en situació d'alta en l'empresa a 31 de desembre de 1999.

Clàusula Addicional Segona.

Sense perjudici de la revisió salarial que hi corresponga per a cada any de vigència del present Conveni Col·lectiu, a partir de l'1 de novembre de 2002, el Salari Base establert a l'Annexe de Retribucions per a les categories professionals de Cap de Redacció, Redactor-a, Corrector-a/Editor-a i Diagramador-a tindrà l'increment addicional consistent en un 50% del diferencial que pogués existir respecte d'eixes categories per efecte de l'aplicació de la Clàusula Addicional Primera del present Conveni Col·lectiu.

Aquests increments addicionals només seràn d'aplicació als treballadors que de manera efectiva hagen percebut les retribucions establertes des de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu a l'Annexe de Retribucions, quedant exclosos per tant tots els treballadors que per haver estat en situació d'alta en l'empresa a 31 de desembre de 1999, s'hagen acollit a la condició personal més beneficiosa establerta en la Clàusula Addicional Primera.

Clàusula Addicional Tercera.

Com a conseqüència de la nova estructura professional, des del primer dia del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu, els-les treballadors-es que venien prestant els seus serveis com a Ajudant de Diagramador-a passen a la categoria professional de Diagramador-a, amb dret a percebre des d'eixe moment el salari corresponent establert a l'Annexe de Retribucions.

Com a conseqüència de la nova estructura professional, amb efectes des del primer dia del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu, els treballadors que havent estat en situació d'alta en l'empresa a 31 de desembre de 1999, venien prestant els seus serveis com a Ajudant de Redactor amb contracte de pràctiques del qual hagen esgotat la seua durada màxima, passen a la categoria professional de Redactor-a, amb dret a percebre des d'eixe moment el salari que els hi correspon d'acord amb l'establert a la Clàusula Addicional Primera.

Queda garantida la promoció professional de l'actual treballadora amb categoria professional de Telefonista, qui passa a la categoria professional d'Auxiliar Administrativa des del primer dia del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu, amb dret a percebre des d'eixe moment el salari corresponent establert a l'Annexe de Retribucions.

Clàusula Addicional Quarta.

L'Empresa procedirà a normalitzar, a partir del mes següent a la signatura del present Conveni Col·lectiu els rebuts de salaris, en especial pel que fa als de la categoria professional de Secretari-ària de Redacció.

Clàusula Transitòria Única.

Els contractes de treball de duració determinada celebrats abans de la data de signatura del present Conveni Col·lectiu es regiràn per les normes del moment en què es varen subscriure a tots els efectes i fins el seu acabament.

Els contractes de treball amb caràcter indefinit celebrats abans de l'1 de gener de 2000 es regiràn a tots els efectes pel present Conveni Col·lectiu.

Per L'Empresa

**El Delegat de Personal
Centre de treball de Barcelona**

**La Delegada de Personal
Centre de treball de València**

Sgt. Eliseu Climent.

Sgt. Oriol Cortacans.

Sgt. Rosa Serrano.