

**VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JULIAN SANZ**  
**SORIA, S.L**  
Diari de Terrassa

**Artículo 1.- Ámbito personal**

Queda afectado por el presente Convenio Colectivo todo el personal de plantilla comprendido en los grupos de Redactores, Fotoperiodistas, Correctores, Maquetistas, Archiveros, administrativos y subalternos, fijo o temporal de la empresa Julián Sanz Soria, SL. editora de DIARIO DE TERRASSA. Quedan expresamente excluidas las relaciones reguladas por los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las relativas a colaboraciones.

**Artículo 2.- Ámbito territorial**

El presente Convenio afecta al personal definido en el artículo anterior, en todos los centros de trabajo de la Empresa que existen actualmente o puedan crearse durante la vigencia del mismo.

**Artículo 3.- Ámbito funcional**

El presente Convenio es de aplicación a todas las actividades de la Empresa que no están expresamente excluidas por el presente convenio y la legislación vigente.

**Artículo 4.- Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, con vigencia desde el día 1 de Enero del 2002 al 31 de Diciembre del 2003.

**Artículo 5.- Denuncia**

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización.

**Artículo 6.- Prórroga**

Denunciado automáticamente el Convenio, el mismo quedará prorrogado en tanto no se logre acuerdo expreso.

#### **Artículo 7.- Prelación de normas**

Lo convenido por las partes en este Convenio regula las relaciones entre Empresa y trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

En todo lo que no se halle previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales de carácter general.

#### **Artículo 8.- Compensación**

Las condiciones retributivas o de trabajo que se establecen en el presente Convenio compensarán y absorberán en conjunto anual las hasta ahora vigentes, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

#### **Artículo 9. - Absorción y compensación**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, asimismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las condiciones del presente Convenio.

#### **Artículo 10.- Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

#### **Artículo 11. - Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de la aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por resolución administrativa o judicial se considere nulo o se modifique alguno de los pactos contenidos en el Convenio, a excepción de los artículos de naturaleza económica, que mantendrán su vigencia durante el periodo de nueva negociación, éste

quedará sin eficacia, procediéndose, de nuevo, a la constitución de la Comisión Deliberadora, al objeto de volverse a negociar su contenido en un plazo no superior a un mes.

#### **Artículo 12.- Comisión Paritaria**

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida previamente a informe de la Comisión Paritaria antes de entablar cualquier reclamación Judicial.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros designados entre los que compongan la representación de los trabajadores, y dos representantes de la Empresa libremente elegidos por ésta. La Comisión Paritaria podrá ser asistida por los asesores de las respectivas representaciones con voz pero sin voto, reuniéndose y resolviendo los asuntos que le fueran propuestos en el término máximo de 30 días.

#### **Artículo 13. - Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias del Director dentro de la Sección de Redacción.

#### **Artículo 14.- Definición de Categorías**

Las categorías profesionales, y sus respectivas definiciones, son las reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

#### **Artículo 15.- Jornada**

1.- Sin perjuicio de que el personal de Redacción desempeñe sus funciones a trabajo hecho, de tal manera que una vez realizada la tarea se da por cumplida la jornada, ésta quedará sujeta a las siguientes particularidades:

a) La jornada laboral se establece para todo el personal de Redacción en 36 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

b) Cuando las circunstancias lo exijan, la labor de Redacción se prolongará bajo criterio del Director, hasta que la información sea elaborada en su totalidad, todo ello siempre en los términos que establece el artículo 19 del presente Convenio, para lo cual se establece con carácter

compensatorio un Plus de Mayor Jornada y Dedicación, cuya cuantía se fija en el Anexo III.

c) Asimismo, dada la naturaleza de la profesión periodística, y resultando imposible determinar un horario rígido de trabajo, el horario del personal de redacción tendrá la consideración de base, pudiendo variar el mismo en función de las exigencias del departamento y las disponibilidades técnicas para ejecutar correctamente la tarea encargada.

d) Ambas partes manifiestan que lo contenido en el apartado b) del presente artículo no significará un aumento sustancial del trabajo habitual que hasta la fecha han desempeñado los trabajadores afectados por el referido plus.

2.- Para el personal de Administración, la jornada laboral será de 39 horas, prestadas de lunes a sábado.

#### **Artículo 16.- Salario Base**

Con la consideración otorgada por el Estatuto de los Trabajadores, el Salario Base para las distintas categorías profesionales del Convenio, tendrá los valores que se detallan en el anexo II al mismo.

#### **Artículo 17.- Plus Convenio**

Con la consideración de complemento Salarial por calidad o cantidad de trabajo, el Plus Convenio para las distintas categorías profesionales contempladas en el Convenio tendrá los valores que se indican en el anexo número II del mismo.

El Plus de Convenio se conviene como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador al conjunto de labores que componen el cometido que le tenga asignado la Empresa.

#### **Artículo 18.- Complemento personal de Antigüedad**

El Complemento Personal de Antigüedad consistirá como máximo, en dos trienios del 5% y siete quinquenios del 5%, en ambos supuestos calculados sobre el salario base establecido en el artículo 16; devengándose a partir del mes siguiente al efectivo cumplimiento de los periodos de permanencia en la Empresa.

#### **Artículo 19.- Plus por Mayor Jornada y Dedicación**

a) Habida cuenta de las especiales características del

sector, los redactores que por necesidades de la empresa hubiesen de prolongar su jornada a criterio del Director, percibirán, con la consideración de complemento salarial, un plus por mayor jornada y dedicación, con independencia de que dicha prolongación llegue o no a producirse efectivamente, en la cuantía que se indica en el anexo número III.

b) Quedan necesariamente incluidos en el presente plus, en las condiciones reguladas, todos los redactores adscritos a las secciones de Información Local y Comarcal.

#### **Artículo 20.- Trabajo en fin de semana**

a) Todos los trabajadores que tengan encomendados por la Dirección trabajos en sábado o domingo percibirán igualmente con la consideración de complemento salarial, un plus de asistencia fin de semana, en la cuantía y forma establecida en el anexo número IV.

b) Quedan necesariamente incluidos en el presente plus, en las condiciones reguladas, todos los redactores adscritos a las secciones de Deportes, Comarcas, Cultura y Barrios.

#### **Artículo 21.- Trabajos en día de descanso**

a) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador tenga que prestar sus servicios en jornada completa en día de fiesta abonable no recuperable, éste optará entre compensar el descanso en las fechas que ambas partes fijen de mutuo acuerdo, dentro del año natural; añadirlo al período vacacional o compensarlo económicamente.

En todos los supuestos, la proporción será de un día y medio laborable por fiesta abonable trabajada. Si se optase por la compensación económica, en tal supuesto se percibirá ocho días y medio de la semana que se trate.

En los casos del Viernes Santo y el 1 de Enero, la compensación será necesariamente económica y en proporción a dos días y medio.

b) Los trabajadores que no tengan reconocido el plus de fin de semana que hubiesen de prestar servicios en su día de descanso a jornada parcial, acumularán las horas trabajadas y las compensarán con tiempo de descanso a determinar de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 22.- Plus de Mando Transitorio**

Los trabajadores que de forma temporal, y por plazo máximo de seis meses en un año, u ocho durante dos, tengan asignadas funciones de responsabilidad sobre una sección, área o departamento, percibirán un Plus de Mando Transitorio en la cuantía que se detalla en el anexo núm. V.

Dicho Plus y categoría ejercida no tendrá en ningún momento carácter consolidable al resto de conceptos salariales, y será suprimido tan pronto el trabajador sea cesado en dichas funciones.

Sobrepasados los plazos indicados se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23.- Naturaleza de los pluses salariales**

Habida cuenta de la vinculación de los pluses salariales al puesto de trabajo, éstos tendrán la consideración de no consolidables.

#### **Artículo 24. - Gratificaciones extraordinarias**

A todos los trabajadores afectados por este Convenio le serán abonadas una gratificación extraordinaria en Verano y otra en Navidad, que se harán efectivas los días 23 de Junio y 23 de Diciembre, respectivamente, calculadas a razón de treinta días de salario real mensual.

#### **Artículo 25. - Participación en beneficios**

La participación en beneficios se abonará a cada trabajador a razón del 8% sobre el salario real percibido en el año anterior; es decir, sobre las doce mensualidades más las gratificaciones extraordinarias de 23 de Junio y 23 de Diciembre. Dicha paga se abonará dividida en dos fracciones iguales, haciéndose efectivas los días 31 de marzo y 31 de octubre del año en curso.

#### **Artículo 26.- Ayuda Escolar**

Se establece una ayuda escolar para todos los trabajadores que tengan hijos hasta 16 años de edad. Los trabajadores con hijos mayores de 16 años y menores de 18, tendrán derecho a

tal ayuda, solo en el caso de que realicen unos estudios debidamente reglados

Valores por cada hijo:

Hasta dos años de edad..... 1.870.-.  
De tres a cuatro años de edad..... 2.754.-.  
De cinco a dieciocho años..... 3.714.-.

En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa o en empresas del mismo grupo sólo lo percibirá uno de los dos cónyuges.

#### **Artículo 27.- Vacaciones**

a) Las vacaciones del personal de la empresa serán, como mínimo, de treinta días naturales, o fracción proporcional si la antigüedad fuese inferior a un año.

Las vacaciones se disfrutaran en el periodo comprendido entre el uno de junio y quince de septiembre.

Entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el cuadro de vacaciones siguiendo el criterio de rotatividad y atendiendo a las cargas familiares y periodos de mayor y menor actividad productiva.

En función de estas circunstancias y de acuerdo con la empresa, las vacaciones podrán disfrutarse excepcionalmente fuera del periodo comprendido entre uno de junio y quince de septiembre.

Las vacaciones se programarán conjuntamente con la Empresa dentro de los dos primeros meses del año.

**b) Los trabajadores de la sección de deportes cuando trabajen en fin de semana librará un día la siguiente semana que sólo podrá ser martes, miércoles o jueves en turnos rotativos con sus compañeros de sección. En período de julio y agosto aquellas semanas en las que no sea posible librar por exceso de trabajo los días señalados, estos se acumularán con la finalidad de ser realizados.**

c) Asimismo, los redactores con plus de fin de semana disfrutarán de cinco días laborables más. A estos días deben añadirse dos días más que sólo podrán realizarse en martes miércoles o jueves correspondiendo uno por semestre, no pudiéndose realizar los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

d) Los redactores exceptuando deportes y espectáculos que actualmente realizan trabajos en fin de semana dispondrán como mínimo un de un fin de semana libre de cada tres. Al ser actualmente seis redactores los afectados por lo establecido en este párrafo se repartirán las tareas de forma que cada fin de semana puedan trabajar únicamente cuatro redactores pudiendo de esta forma librar los otros dos.

Este sistema de distribución del trabajo no supondrá un incremento de las actos que habitualmente el Diari de Terrassa cubre los fines de semana.

#### **Artículo 28.- Complemento prestaciones de I.T.**

En los supuestos de incapacidad transitoria, cualquiera que sea la causa de que se derive, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tuviese derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% del salario base, plus convenio y antigüedad. Tal complemento se percibirá durante los siguientes periodos:

- a) Tres meses si la situación de I.T derivase de enfermedad común.
- b) Doce meses en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo se acuerda facultar a la Comisión Paritaria para que pueda estudiar casos puntuales, a los efectos de acordar la no aplicación del complemento que la empresa realiza durante los tres primeros meses en la enfermedad común.

#### **Artículo 29.- Indemnizaciones y Suplidos**

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando por necesidades del servicio el personal deba efectuar traslados que impliquen pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual, la Empresa abonará, previa determinación de las condiciones y medios que deban emplearse en cada caso y una vez justificados los mismos, la totalidad de gastos ocasionados.

Cuando la salida no impida pernoctar en la residencia habitual, se abonarán, en concepto de dieta completa .... diarias; y ..... por media dieta.

Asimismo, será por cuenta de la empresa el importe del uso de autopistas y aparcamientos utilizados, previa presentación de los correspondientes comprobantes.

Con independencia de los anteriores conceptos, cuando el trabajador utilice habitualmente un vehículo de su propiedad para desplazarse por necesidades del servicio, percibirá mensualmente un plus de kilometraje en la cuantía determinada en el Anexo n. VI, a cuyo fin cumplimentará parte diario de los kilómetros realizados.

#### **Artículo 30.- Revisión salarial.**

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, las retribuciones serán las que figuran en las Tablas del Anexo II, lo que supone un incremento del 2,5% respecto de todos los conceptos salariales. En caso que el IPC real del año 2002 sea superior a la meritada cantidad se procederá a revisar los salarios hasta alcanzar el IPC real del año 2002. Para el segundo año de vigencia del Convenio, el incremento será el del IPC previsto por el gobierno para el Estado, para todas las categorías, revisado a final del año si el IPC real del año 2003 fuere superior al meritado 2%

#### **Artículo 31.- Formación de los trabajadores**

La empresa dará facilidades para la formación de los trabajadores, de acuerdo con los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 32.- Exclusividad**

Los trabajadores no podrán colaborar en otros medios sin la previa autorización de la empresa editora del Diario de Terrassa.

#### **Artículo 33.- Permisos y licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso y notificación a la dirección de la empresa, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación; y siempre con la percepción del salario que corresponde:

- a) Por matrimonio del trabajador: quince días.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad o

intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad; ampliable a tres días si el nacimiento o fallecimiento de un familiar en primer grado se produjese en sábado o domingo.

c) Por traslado del domicilio habitual: un DIA hábil.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin perjuicio de lo que determine el Estatuto de los Trabajadores.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente.

**f) Un día al año para atender necesidades de carácter personal inexcusable que deban ser realizadas en jornada laboral. Estos extremos deben ser debidamente justificados y solicitado con la suficiente antelación.**

#### **Artículo 34.- Servicio militar**

Al retorno del servicio militar o Servicio Social sustitutorio, la empresa admitirá al empleado de forma automática.

#### **Artículo 35.- Excedencias**

Las condiciones para pedir excedencia y el reingreso en el lugar de trabajo serán las que establece el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 36.- Derechos sindicales**

Los Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de todos los derechos sindicales con acuerdo a la legislación vigente. Se podrán hacer asambleas de trabajadores en la forma que prevé la legislación vigente.

#### **Artículo 37.- Seguridad y higiene**

La empresa cumplirá con las disposiciones vigentes contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y demás disposiciones de carácter general, así como con las medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la misma.

#### **Artículo 38. - Reconocimiento médico.**

La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de

Accidentes de Trabajo u Organismo de la Administración competente la realización de reconocimiento Médico cada año de cuyo resultado se entregará copia al trabajador.

### **Artículo 39.-Faltas y Sanciones**

Toda falta cometida por un trabajador se la clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar a la representación de los trabajadores de la intención de sancionar a un trabajador, así como de las causas que a juicio de la empresa, justifican dicha sanción.

Esta información a la representación de los trabajadores se realizará por parte de la empresa siempre antes de que se le comunique al interesado.

A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

No será considerada falta de puntualidad, la que se de como consecuencia de funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono de servicio sin causa justificada por más de treinta minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según los casos.

4. Descuidos en la conservación del material, que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

5. Falta ostensible de aseo y higiene personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

6. No atender al público, si fuese su función y categoría, con corrección.

7. Faltas de trabajo un día al mes sin causa justificada.

8. Simular la presencia de otro trabajador.

B) Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. Realizar durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a la empresa.
4. Simulación de enfermedad o accidente.
5. La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.
6. La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esto suponga averías de consideración para las instalaciones.
7. Tendrá la consideración de falta grave las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajadora o trabajador de la empresa.
8. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes a partir de la primera falta de la citada graduación.

C) Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de dos meses.
- 2) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos muy graves en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la empresa.
4. La embriaguez habitual.
5. Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa, cuando estos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a esta.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración.
7. La imprudencia en la realización del trabajo cuando ésta sea causa de accidente de otro u otros trabajadores.
8. Abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección y de los representantes de los trabajadores.
9. En el supuesto que las ofensas verbales o físicas de

naturaleza sexual referidas en el punto 7 del apartado b) de éste mismo artículo, sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido se considerará además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de las funciones de mando o cargo de responsabilidad.

10. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

D) En los supuestos contemplados punto siete del apartado b) y nueve del apartado c) de este mismo artículo, sobre acoso sexual, la tramitación de las sanciones, se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, en ningún caso se ejercerá ninguna represalia contra la persona denunciante del acoso sexual.

E) La falta al trabajo como consecuencia de la detención del trabajador será considerada ausencia justificada, teniendo derecho el trabajador a incorporarse a su puesto de trabajo una vez haya cumplido la condena que le hubiera sido impuesta por los Tribunales, o una vez haya sido excarcelado como consecuencia de haber quedado absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o por el sobreseimiento del proceso.

F) Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

G) Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

3. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días o despido.

#### **Artículo 40.- Cláusula especial para la sección de fotografía**

Debido a las características de este trabajo, el

fotoperiodista que realice el proceso de revelado de material de los colaboradores de fin de semana, durante el lunes por la mañana, librará este día por la tarde, siempre que haya efectuado la jornada completa en el laboratorio y finalizado la tarea, en los términos establecidos en el artículo 15 c) del presente Convenio.

#### **Artículo 41.- Material de trabajo**

La empresa facilitará el material necesario y ropa adecuada al personal con arreglo a la función laboral que realice.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** Con absoluto respeto a la categoría y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, especialmente en los supuestos de enfermedad, vacaciones o ausencias, todos los trabajadores de Redacción realizarán las funciones que les sean encomendadas dentro de su jornada laboral, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de Redacción. En ningún caso dicha situación excederá de un mes. De persistir la misma pasado dicho plazo, Empresa, trabajador afectado y representante sindical se reunirán, para de común acuerdo, prorrogarlo o darle una solución alternativa, sometiéndolo, en su caso, a la Comisión Paritaria en los términos previstos en la Disposición Adicional Tercera.

**Segunda.-** Las campañas electorales (seguimiento de actos y votación) y Fiestas Mayores de Terrassa Rubí i Sant Cugat serán objeto de pacto previo e independiente a lo regulado en este Convenio, en cuanto a condiciones económicas, jornada y tiempo de trabajo.

Los acuerdos a los que se lleguen podrán contemplar el que, excepcionalmente, trabajadores de otras secciones ayuden cubriendo dichos actos.

**Tercera.-** Cualquier duda o divergencia sobre la interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo, será sometida con carácter previo a la Comisión Paritaria.

**Cuarta.-** La Comisión Paritaria, en los términos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, queda formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores.

Ambas partes podrán ser asistidas por sus correspondientes asesores siempre que lo estimen conveniente pudiendo ser sustituidos sus miembros de mutuo acuerdo.

En el caso de no llegarse a un acuerdo por parte de dicha Comisión en cualquiera de los temas que se le planteen, ambas partes acuerdan someterse a la Conciliación, mediación y arbitraje contemplada en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CC.OO. y U.G.T. de Catalunya establecido en fecha 7 de Noviembre de 1990.

**Quinta.-** La empresa contratará una póliza de seguro con una Compañía Aseguradora que abone, en caso de muerte o invalidez, a los derecho habientes del trabajador fallecido o para el trabajador declarado inválido, una cantidad indemnizatoria de 30050'61 euros.

Asimismo la empresa asumirá el coste de la defensa jurídica de los trabajadores respecto de las denuncias judiciales instadas contra ellos como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional en la empresa.

**Sexta.-** En caso que en el ejercicio de sus funciones, un trabajador tenga un accidente con un vehículo por culpa de un tercero, la empresa adelantará hasta un máximo de 1.502'53 euros al trabajador que éste retornará en el momento en que por parte de la Compañía Aseguradora del conductor causante del accidente, se retorne la cantidad correspondiente a la reparación del coche.

**Séptima.-** En lo referente a la cláusula de conciencia para los periodistas, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## **OTROS ASPECTOS ACORDADOS**

### **MODIFICACIÓN DEL ANEXO I**

Es redactor A todo redactor que habiendo adquirido la condición de Redactor B supere las pruebas de capacitación y mérito para adquirir tal categoría, establecidas por la empresa.

### **INCLUSIÓN EN EL ACTA DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS.**

**Primero.-** Por parte de la empresa se admite que las categorías de fotoperiodista, corrector, maquetista y archivero puedan asimilarse salarialmente a la de Redactor A siempre que superen las pruebas de capacitación y mérito para poder asumir la meritada equiparación.

Por parte de la empresa se asume el compromiso de realizar el citado proceso en dos casos durante la vigencia del presente convenio colectivo.

**Segundo.-** A los efectos de determinar posibles disfunciones en la aplicación de la prolongación de jornada se realizará un estudio durante tres meses sobre la misma.

A tal efecto y durante ese periodo todos los trabajadores de redacción cumplimentarán unas fichas que serán realizadas y entregadas por la empresa a cada trabajador, el cual diariamente lo dará a un miembro de la mesa que lo entregará a la dirección.