

VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA JULIAN SANZ SORIA, S.L

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 cuatro años, con vigencia desde el día 1 de Enero del 2007 al 31 de Diciembre del 2010.

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) El equipo de fin de semana y los que de forma extraordinaria tengan encomendados por la Dirección trabajos en fin de semana percibirán un complemento denominado "módulo de fin de semana", en la cuantía y forma establecida en el anexo número IV.

b) Los trabajadores de las secciones de Deportes y Espectáculos percibirán un complemento denominado "plus de fin de semana", en la cuantía y forma establecida en el anexo IV.

C) Al objeto de cubrir los actos que tengan lugar en fin de semana, se crearán dos grupos de tres personas cada uno, que trabajarán fines de semana alternos.

Los trabajadores que tengan encomendados por la Dirección trabajos en fin de semana se comprometen a garantizar que los grupos siempre estarán formados por un mínimo de tres personas, de manera que si alguno de ellos no pudiese asistir a trabajar cuando por turno tuviera asignados, los trabajadores del grupo que descansa deberán suplir su ausencia. Todo ello, sin perjuicio de la potestad de la Dirección de convocar a otros trabajadores que no estén adscritos a los grupos de fin de semana, cuando por razones organizativas sea necesario.

Cuando uno o varios de los trabajadores pertenecientes a los grupos de fin de semana se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal por un periodo superior a tres semanas, su ausencia será suplida por cualquiera de los trabajadores de plantilla que no integran los grupos de fin de semana, a criterio de la Dirección de la empresa.

d) Todos los trabajadores que atiendan actos en fin de semana, tanto aquellos adscritos al grupo de fin de semana como los que no lo estén, tendrán derecho a 0,21 días laborables de descanso retribuido por cada fin de semana trabajado. Este derecho será devengado y ejercido dentro del año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre. Aquellos trabajadores que a final de año no hubiesen gozado de los días de descanso generados los perderán, con la siguiente excepción: En el supuesto de que por causas de organización del trabajo el trabajador no hubiera podido disfrutar de los días generados, podrá llevarlo a cabo durante el primer mes del año siguiente. Asimismo, a partir de 1 de enero empezarán a devengar nuevamente el día de descanso, sin tener en cuenta los fines de semana trabajados que tuviesen acumulados desde el año anterior.

Aquellos que hayan disfrutado días festivos sin haberlos generado y que finalmente, en el año natural, no los generen, deberán compensarlos con días festivos que sean laborables para la redacción.

Los días de descanso generados podrán acumularse al periodo de vacaciones, siempre y cuando no se vea afectada la organización de los turnos de trabajo de vacaciones.

Los trabajadores del grupo de fin de semana y de espectáculos dispondrán de un día laborable adicional cuando hayan trabajado 12 fines de semana, y de otro día adicional cuando hayan trabajado 24 fines de semana. Estos dos días adicionales de descanso se disfrutarán preferentemente en martes, miércoles o jueves pudiendo, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador y si las necesidades organizativas así lo permitieran, disfrutarlos en cualquier momento.

Artículo 21.- Trabajos en día de descanso

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, siempre dentro del año natural, o añadirlo al período vacacional.

En todos los supuestos, la proporción será de un día y medio laborable por fiesta abonable trabajada.

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

ART. 22 Campaña electoral

Durante Las campañas electorales, en los seguimientos de actos, todo el tiempo de trabajo que exceda de las 20.15 h se compensará por el doble de tiempo o el equivalente económico, a elección del trabajador.

El día de las votaciones será retribuido a razón de **181 €** brutos por todo el día, comprendiendo todo el desarrollo de la jornada electoral, desde su inicio hasta la finalización de la elaboración de la edición.

ART.23 Fiesta Mayor.

Los trabajadores que cubran los actos de las fiestas mayores de los municipios de Terrassa, Rubí, Sant Cugat y Matadepera percibirán en concepto de plus de fiesta mayor la cantidad establecida en el Anexo VIII.

Artículo 24.- 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.

Cuando la responsabilidad sobre una sección se derive de una baja por Incapacidad Temporal, el trabajador que la asuma percibirá el Plus de Mando Transitorio a partir de los 30 días de baja. En caso de que la sustitución derive de baja por maternidad o bien, que la meritada Incapacidad Temporal se prolongue más allá de 30 días, el trabajador percibirá el citado plus desde el primer día.

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.

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

Artículo 25.- 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 26. - Gratificaciones extraordinarias

A todos los trabajadores afectados por este Convenio les 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 27. - Participación en beneficios

La participación en beneficios se abonará a cada trabajador a razón del 8% sobre el salario real percibido en el año en curso; es decir, sobre las doce mensualidades más las

gratificaciones extraordinarias de 23 de Junio y 23 de Diciembre. Dicha paga se abonará de forma prorrateada en 14 mensualidades.

Artículo 28.- 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..... 14.27 EUROS

De tres a cuatro años de edad..... 21.36 EUROS

De cinco a dieciocho años..... 28.36 EUROS

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 29.- 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 rotación 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 librarán 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 y en

casos excepcionales en otros periodos, 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) Los trabajadores de la sección de espectáculos tendrán derecho a 5 días adicionales de fiesta, que deberán ser disfrutados en días laborables.

Artículo 30.- Complemento prestaciones de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal, 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.

Por otro lado, la empresa abonará al trabajador en situación de incapacidad temporal la cantidad relativa al plus de mayor jornada y dedicación a partir del 15º día de permanencia en la meritada situación. En aquellos supuestos en que la incapacidad temporal se prolongue durante más de un mes, el complemento se aplicará desde el primer día del inicio de la misma.

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 31.- 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 18,14€ diarias; y 9,07€ 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 32.- Revisión salarial.

El incremento salarial para cada uno de los cuatro años de vigencia del presente convenio (2007, 2008, 2009 y 2010) será el del IPC real de Catalunya más 0,5% para el 2007, el del IPC real de Catalunya más 0,5% para el 2008, el del IPC real de Catalunya más 0,5% para el 2009 y el del IPC real de Catalunya más 0,5% para el 2010, para todos los conceptos salariales fijos y ordinarios y pluses, incluida la ayuda escolar.

Cada año de vigencia del Convenio se pagará a cuenta un incremento del 2% respecto de todos los conceptos salariales y pluses más el adicional del 0,5%.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo en Catalunya registrase a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, de acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística u organismo equivalente que lo sustituya, una variación acumulada respecto a 31 de diciembre del año anterior superior al 2 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos económicos el exceso del IPC

anteriormente descrito y se devengará con efectos económicos a 1 de enero de ese año.

En caso de que el IPC real de Cataluña durante cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio fuera inferior al 2%, la empresa garantizará y abonará como mínimo el dos por ciento anualmente.

Artículo 33.- 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 34.- Exclusividad

Los trabajadores no podrán colaborar en otros medios sin la previa autorización de la empresa editora del Diari de Terrassa. La empresa concederá la autorización cuando la colaboración no entre en competencia con el Diari de Terrassa.

Se entenderá que existe competencia en los siguientes supuestos:

- Cuando la colaboración se lleve a cabo durante el horario de trabajo habitual del trabajador.
- Cuando se ejerza de corresponsal de un medio de comunicación diario.
- Cuando la colaboración se lleve a cabo con medios cuya actividad se desempeñe en el ámbito territorial del Diari de Terrassa.

La Dirección de la empresa contestará la petición en el plazo de dos días, justificando en su caso la negativa.

Artículo 35.- 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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a tres días si el nacimiento o fallecimiento de un familiar en primer grado se produjese en sábado o domingo.

Los dos días de permiso en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, se podrán disfrutar excepcionalmente, previa justificación, a partir del día en que el intervenido regrese a su domicilio.

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 no recuperable para atender gestiones y necesidades de carácter personal, bien sean por motivos familiares o de organización de la vida personal del trabajador. Ésta necesidad se deberá justificar en la medida de lo posible.

Se comunicará a la empresa con la mayor antelación posible para que se pueda organizar el trabajo. En ningún caso podrán concurrir más de dos trabajadores en el día de asuntos propios.

Artículo 36.- Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

1.-Reducciones de jornada.- Los trabajadores y trabajadoras a los que sea de aplicación el presente convenio podrán solicitar reducción de jornada en los siguientes supuestos:

Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días laborables que disfrutará a continuación del alta de la situación de maternidad y previo aviso a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Nacimiento de hijo prematuro

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2.-Excedencias

2.1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría equivalente.

No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2.4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2.5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2.6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

3.- Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que

será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En

caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del estatuto de los Trabajadores.

4.- Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 37.- 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.

En lo referente al crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los delegados de personal se podrá acumular individualmente en cómputo trimestral. La anterior acumulación únicamente se producirá para la asistencia a cursos y actividades sindicales de formación, debidamente acreditadas.

Artículo 38.- Seguridad e higiene

La empresa cumplirá con las disposiciones vigentes contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, 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 39. - 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 40.-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 e 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 42.- 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 Segunda.

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

Tercera.- 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 expresamente someterse a la mediación de la Autoridad Laboral competente.

Cuarta.- La empresa contratará una póliza de seguro con una Compañía Aseguradora que abone, en caso de muerte o invalidez que traiga su origen durante el desempeño de su actividad

profesional, a los derecho habientes del trabajador fallecido o para el trabajador declarado inválido, una cantidad indemnizatoria de 30050'61 euros. De la anterior póliza se dará traslado de una copia a los representantes de los trabajadores.

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.

Quinta.- 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.

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

Séptima.- Las prolongaciones justificadas de jornada que se extiendan más allá de las 21:30 horas generarán 0,20% de día festivo. El disfrute del mismo será efectivo una vez acumulado un día completo, y su determinación se llevará a cabo previo acuerdo entre empresa y trabajador.

La anterior medida, que se aplicará con efectos de 1 de enero de 2008, tendrá carácter temporal y su vigencia estará supeditada a los resultados de la auditoria laboral que la empresa encargará a una empresa especializada en la materia durante la vigencia del presente convenio.

Octava.- Los fotoperiodistas que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo el denominado plus de alineación contemplado en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Julián Sanz Soria S.L. para los años 2004-2006, verán transformado el meritado plus en un complemento ad personam de carácter no compensable ni absorbible al cual le será de aplicación el régimen retributivo que rige para el resto de conceptos

salariales. En el supuesto de que el fotoperiodista alcance la categoría de redactor A o perciba el plus de mando transitorio el anterior complemento ad personam deberá ser compensado y absorbido

ANEXO I

Durante la vigencia del presente convenio, las categorías serán las siguientes:

REDACTOR A
REDACTOR B
REDACTOR C
FOTOPERIODISTA
CORRECTOR
MAQUETISTA
ARCHIVERO/

Administración:

Oficial de primera
Oficial de segunda
Auxiliar administrativo

-Definición de redactores 'A', 'B', 'C'.

a) Es Redactor 'C' todo redactor que tenga una antigüedad en la empresa inferior a seis meses.

b) Es Redactor 'B' todo redactor que ostente una antigüedad en la empresa superior a seis meses.

c) Es Redactor "A todo redactor que ostente una antigüedad superior a 24 meses. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ser promocionado antes de que adquiera la antigüedad exigida, cuando una Comisión Evaluadora, atendiendo al trabajo realizado por el trabajador desde su ingreso en la empresa, determine que ostenta las condiciones y la capacitación necesarias para adquirir esta categoría.

Dicha Comisión Evaluadora estará integrada por el Director, el Subdirector, el Jefe de sección y un representante de la empresa. Del resultado de la evaluación se dará cuenta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe en caso de desacuerdo.

ANEXO III

PLUS POR MAYOR JORNADA O DEDICACIÓN

Loa trabajadores que tengan reconocido el plus por mayor jornada o dedicación cobrarán un incremento del 16 por ciento sobre el salario total mensual.

ANEXO IV

RETRIBUCIÓN EN FIN DE SEMANA

a) Los trabajadores que trabajen en fin de semana, adscritos al grupo de fin de semana, percibirán en concepto de "módulo de fin de semana" una cuantía de 56 EUROS por cada fin de semana trabajado.

b) Los trabajadores adscritos a la sección de Deportes percibirán en concepto de "plus fin de semana" una cuantía equivalente a un 6 por ciento de incremento sobre el salario total mensual.

c) Los trabajadores adscritos a la sección de Espectáculos percibirán a partir del 1 de enero de 2008 en concepto de "plus fin de semana" una cuantía equivalente a un 6,6 por ciento de incremento sobre el salario total mensual.

ANEXO V

PLUS MANDO TRANSITORIO

Este plus se aplicará de acuerdo con el artículo 24 y su cuantía representará un incremento del 15 por ciento sobre el salario total mensual.

ANEXO VI

KILOMETRAJE

Motocicletas.....0,15 Euros
Automóviles.....0,21 Euros

ANEXO VII

PLUS DE FIESTA MAYOR

La cuantía del plus de fiesta mayor de Terrassa será **180.48 € brutos.**

La cuantía del plus de fiesta mayor de Rubí, Sant Cugat y Matadepera será **168.43 € brutos.**

TABLAS SALARIALES AÑO 2008			
DIARI DE TERRASSA			
A CUENTA IPC REAL CATALUNYA 2008 2,5%			
	SB	PC	TOTAL
REDACTOR A	1170,146	253,1203	1423,266
REDACTOR B	990,8983	253,1409	1244,039
REDACTOR C	891,7889	227,832	1119,621
FOTOGRAFO	990,8983	253,1409	1244,039
CORRECTOR	990,8983	253,1409	1244,039
MAQUETISTA	990,8983	253,1409	1244,039
FOTO/ARCHIVERO	990,8983	253,1409	1244,039
Of.1a administrativo	1051,435	255,5562	1306,992
Of.2a administrativo	914,1458	215,0537	1129,199
Aux.administrativa	727,2705	209,6038	936,8743
Distribución	108,8841	28,70479	137,5889