

CONVENIO COLECTIVO DIARIO SPORT 2007 – 2008

Índice

	Pag.
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	3
Artículo 1. Partes contratantes	3
Artículo 2. Ámbito personal	3
Artículo 3. Ámbito funcional	3
Artículo 4. Ámbito territorial	3
Artículo 5. Vigencia	3
Artículo 6. Duración y prórroga	3
Artículo 7. Vinculación a la totalidad	3
Artículo 8. Comisión Paritaria	3
CAPÍTULO II. Organización del trabajo	4
Artículo 9. Norma general	4
Artículo 10. Movilidad geográfica	4
Artículo 11. Modificación en las condiciones de trabajo	4
CAPÍTULO III. Provisión de plazas vacantes	5
Artículo 12. Norma general	5
Artículo 13. Personal de nuevo ingreso	5
Artículo 14. Período de prueba	5
CAPÍTULO IV. Plantilla y clasificación profesional	6
Artículo 15. Plantilla y capacitación	6
Artículo 16. Trabajo de rango superior	6
Artículo 17. Clasificación del personal según su función	6
CAPÍTULO V. Estructura retributiva	8
Artículo 18. Norma general	8
Artículo 19. Retribuciones salariales	8
Artículo 20. Retribuciones salariales fijas y ordinarias	8
Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias	9
Artículo 22. Otros conceptos extrasalariales	9
CAPÍTULO VI. Desplazamientos, dietas y compensaciones	9
Artículo 23. Viajes	9
Artículo 24. Dietas	9
CAPÍTULO VII. Jornada, horario y vacaciones	10
Artículo 25. Jornada	10
Artículo 26. Cuadro horario	10
Artículo 27. Fiestas especiales	10
Artículo 28. Fiestas entre semana	10
Artículo 29. Descanso semanal	10
Artículo 30. Vacaciones	11
Artículo 31. Régimen de trabajo	11
CAPÍTULO VIII. Licencias, permisos, excedencias y reducción de jornada	11
Artículo 32. Licencias y permisos retribuidos	11
Artículo 33. Excedencias	12
Artículo 34. Permisos de lactancia	13

Artículo 35. Maternidad/Paternidad	13
Artículo 36. Paternidad	15
Artículo 37. Guarda legal	15
Artículo 38. Seguro de Vida	16
CAPÍTULO IX. Derechos sindicales	16
Artículo 39. Comité de Empresa	16
Artículo 40. Garantías de los representantes de los trabajadores	16
Artículo 41. Acceso a la información	16
Artículo 42. Secciones sindicales	16
Artículo 43. Comité de salud laboral	16
CAPÍTULO X. Faltas y sanciones	17
Artículo 44. Faltas	17
CAPÍTULO XI. Otras disposiciones	18
Artículo 45. Cláusula de conciencia	18
Artículo 46. Garantías procesales y de material de trabajo	18
Artículo 47. Incapacidad transitoria	19
Artículo 48. Formación de los trabajadores	19
Artículo 49. Jubilación a los 64 años	19
Artículo 50. Jubilación	19
Artículo 51. Derechos sobre la Propiedad Intelectual en diario SPORT.....	20
Artículo 52. Peticiones y sugerencias	21
Artículo 53. Disposición final	21
DISPOSICION ADICIONAL	21
Primera. Estudiantes en Prácticas	
TABLAS SALARIALES 2007 con aplicación del 2,8% sobre el 2006	21

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes

Este convenio se concierta entre EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A., y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. Ámbito personal

Este convenio afecta a todo el personal laboral sujeto a esta relación con EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A.

Artículo 3. Ámbito funcional

Las estipulaciones de este convenio colectivo afectan a todas las actividades de la empresa.

Artículo 4. Ámbito territorial

De conformidad con lo que se establece en el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito de este convenio es el de la empresa y afecta a todos los centros de trabajo y a todos los que se puedan crear de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A.

Artículo 5. Vigencia

Este convenio, independientemente de su firma, entrará en vigor el día uno de enero de 2007.

Artículo 6. Duración y prórroga

La duración de este convenio es de dos años a partir del día 1 de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2008. El convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento.

Los conceptos económicos serán revisados de la forma siguiente:

Para todo el año 2007 el incremento será del IPC real de Catalunya del año 2006, cifrado en 2,8%, para los conceptos que conforman el salario fijo y ordinario.

Para el año 2008 el incremento será de IPC real de Catalunya del año 2007, cifrado en 4,3%, para los conceptos que conforman el salario fijo y ordinario.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, llegaran a un pacto fundamental que desvirtuara el convenio, o bien la jurisdicción laboral declarara que infringe la legalidad, el convenio quedaría íntegramente en suspenso y debería negociarse de nuevo en su totalidad.

En este caso, y hasta la elaboración de un nuevo texto, deberán aplicarse las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Artículo 8. Comisión Paritaria

De conformidad con lo que se establece en el artículo 85.2, e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa, pudiendo ambas partes ir acompañadas de los asesores que considere pertinentes. Esta comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio. La Comisión se constituirá durante los siete días posteriores a la publicación de este convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), y en la reunión constitutiva se

establecerán sus reglas de funcionamiento. La Comisión se reunirá siempre que una de las partes lo considere oportuno y con una periodicidad máxima de seis meses.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Norma general

La organización técnica y práctica del trabajo, así como la adopción de métodos y sistemas que afecten su estructura, es facultad de la dirección de la empresa, en las condiciones y limitaciones que establece la normativa legal vigente. El Comité de Empresa y la Comisión Paritaria tienen atribuidas funciones de orientación y racionalización del trabajo.

La dirección de la empresa, con el acuerdo previo del Comité de Empresa, podrá modificar las condiciones de trabajo, cuando haya razones técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen.

La dirección de la empresa podrá destinar a cualquier trabajador, siempre que el interesado esté de acuerdo, a realizar otras tareas de la misma categoría profesional durante un máximo de seis meses sin que este cambio le suponga la pérdida de ninguno de sus derechos.

Artículo 10. Movilidad geográfica

1. Los trabajadores, excepto los contratados específicamente para prestar sus servicios a empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo diferente de la misma empresa que exija cambios de residencia, excepto en el caso que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen, o bien nuevas contrataciones referidas a dicha actividad empresarial.

2. El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en el Convenio Colectivo. Igualmente, se determinará el plazo de incorporación al nuevo lugar de trabajo, que no será inferior a treinta días.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año a una población diferente de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si el mencionado desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, los cuáles irán a cargo del empresario.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera lugar de trabajo.

4. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los lugares de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 11. Modificación en las condiciones de trabajo

1. Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas, la empresa precise la adopción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más de un trabajador, lo pondrá en conocimiento del comité de empresa procediéndose a la apertura de un periodo de consultas entre las partes de 15 días.

Si transcurrido el período de consultas sin alcanzar acuerdo la empresa mantuviera la decisión, ésta se comunicará a los trabajadores afectados y al comité de empresa, haciendo constar la fecha de efectos

de la medida, que no será inferior a 30 días, a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados .

Los trabajadores afectados podrán en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la notificación empresarial, solicitar el inicio del Procedimiento de Mediación y, si fuese preciso de arbitraje ante el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. De formularse por parte de los trabajadores afectados la propuesta de sometimiento al procedimiento de arbitraje, la empresa se compromete a dar su conformidad, suspendiéndose en este supuesto la ejecución de la decisión empresarial por un período máximo de 45 días naturales a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados.

El sometimiento a arbitraje supondrá la renuncia por parte de los trabajadores afectados y sus representantes, de la acción de Conflicto Colectivo, así como de las acciones individuales previstas en la legislación vigente. Y ello, sin perjuicio del derecho de la impugnación del laudo arbitral que ostentan la empresa y los trabajadores, si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las materias siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Remuneración
- e) Sistema de trabajo y rendimiento

CAPÍTULO III

Provisión de plazas vacantes

Artículo 12. Norma general

La admisión del personal en la empresa se hará según las disposiciones vigentes y futuras en materia de colocación, y el Comité de Empresa será informado de la incorporación de los trabajadores en plantilla.

Cuando las necesidades de funcionamiento de la empresa lo requieran, se contratará personal en régimen temporal no fijo, según las modalidades y procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La admisión y el ingreso del personal y su contratación es facultad exclusiva de la dirección de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A., y como forma de contratación para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación se tendrán en cuenta los procedimientos siguientes:

- a) Concurso oposición restringido al personal fijo de la empresa.
- b) Concurso oposición entre los profesionales vinculados a EDECASA con cualquier régimen de contratación.
- c) Contratación libre dando preferencia a los profesionales libres vinculados a EDECASA con cualquier otro régimen de contratación y a los que estén en situación de desempleo.

Las convocatorias deberán hacerse públicas como mínimo cinco días hábiles antes en el tablón de anuncios.

Artículo 13. Personal de nuevo ingreso

Son requisitos generales para ingresar en la empresa acreditar en el momento de la contratación la edad mínima de dieciséis años y tener la formación específica para la categoría.

Artículo 14. Período de prueba

El personal nuevo ingresará en la empresa a título de prueba, condición que se pactará por escrito en el contrato de trabajo, y la duración será la estipulada en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

res. Estos días se considerarán realmente trabajados a efectos de antigüedad en la empresa. La situación de incapacidad transitoria no interrumpirá este período de prueba.

Cuando termine el período de prueba los trabajadores contratados disfrutarán de la categoría profesional por la que fueron requeridos, con todas sus obligaciones y derechos.

CAPÍTULO IV

Plantilla y clasificación profesional

Artículo 15. Plantilla y capacitación

La empresa fijará, conforme a la normativa legal vigente de aplicación, la plantilla de su centro de trabajo, que será clasificada por categorías, y su aplicación será anual.

Se podrán definir y clasificar las categorías profesionales que no están previstas en este convenio, con la aprobación previa del Comité de Empresa.

Todo el personal deberá tener la capacidad mínima exigible por la normativa vigente para desarrollar su trabajo. En cualquier caso, la empresa deberá garantizar el mantenimiento de la relación laboral con los trabajadores, y deberá asumir cualquier tipo de discapacidad del trabajador, si bien éste tendrá que ajustarse a las conveniencias de la organización del trabajo y al nuevo puesto que se le asigne, después de un acuerdo entre la dirección de la empresa y el Comité. Este cambio no debe suponer la pérdida de ninguno de los derechos que tenía el trabajador.

Artículo 16. Trabajo de rango superior

Cualquier persona que durante seis meses seguidos, o durante ocho meses a lo largo de dos años, desarrolle tareas correspondientes a una categoría superior a la suya pasará automáticamente a esta categoría, excepto cuando se trate de un caso de sustitución por Incapacidad Transitoria (IT).

Artículo 17. Clasificación del personal según su función

El personal de la plantilla se divide, a los efectos de clasificación, en tres áreas de actividad general: técnica y de servicios generales, redacción y gestión.

1. Área de gestión

Esta área comprende los departamentos vinculados a la gestión de la empresa. Son el personal de administración, de publicidad, de departamento comercial y de difusión y de servicios.

A) Personal administrativo

Se incluyen en este apartado todas las áreas de gestión mencionadas anteriormente.

A1) Jefe de sección o de departamento. Esta categoría comprende al personal que, dependiente directamente de la gerencia o de la dirección de su área, asume la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, y tiene a sus órdenes al personal de su departamento.

A2) Jefe de negociado. Es el personal que asume la responsabilidad de cada uno de los servicios en los que se subdividen las actividades del departamento y que tiene a sus órdenes a otros trabajadores.

A3) Coordinador/ora. Es el trabajador que coordina y organiza un departamento bajo la supervisión y aprobación de su superior inmediato.

A4) Oficial primera. Es el empleado que tiene un servicio determinado a su cargo, que tiene responsabilidad y que puede tener o no empleados bajo sus órdenes.

A5) Oficial segunda. Es el empleado que lleva a cabo servicios de apoyo al oficial de primera.

A6) Auxiliar administrativo. Es el empleado que lleva a cabo trabajos auxiliares.

A7) Comercial de publicidad. Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, visita clientes para obtener publicidad y que puede realizar trabajos de despacho en determinados momentos.

2. Área de redacción

B1) Redactor jefe. Es el periodista que coordina la redacción literaria, informativa y/o gráfica y que tiene responsabilidad delante de la redacción. Por delegación, asigna el trabajo al personal de redacción.

B2) Jefe de sección. Es el periodista que asume la responsabilidad de una de las secciones en las que se divide la redacción y coordina el trabajo de las personas adscritas a esta sección.

B3) Redactor A. Es el que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario, gráfico o digital.

B4) Redactor B. Realiza idénticas/similares tareas que el Redactor A, pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá automáticamente a la categoría de Redactor A, a los cinco años de experiencia como Redactor B.

B5) Redactor de entrada. Tendrán esta categoría los periodistas titulados que se incorporen a la redacción sin la experiencia suficiente para que se les asigne la categoría de Redactor B, categoría a la que se promocionará de forma automática transcurridos tres años de permanencia como Redactor de entrada. El número de personas contratadas bajo esta categoría no podrá superar el 10% de la plantilla adscrita a Redacción en cada momento.

B6) Documentalista. Es el trabajador que hace las funciones de archivo, gestiona bases de datos, recupera la documentación y hace difusión y conservación de esta documentación, y hace funciones de edición gráfica.

B7) Grafista/dibujante. Es el creativo que realiza tareas de ilustración y/o viñetas cómicas.

3. Área técnica, preimpresión y de servicios generales

C1) Jefe de sección. Es quien asume, por delegación, las funciones del director.

C2) Técnico titulado de grado superior.

C3) Técnico titulado de grado medio.

C4) Técnico no titulado.

D1) Jefe de Sección de Preimpresión. Es el responsable de la sección de preimpresión y conoce todo el proceso productivo del departamento. Domina a la perfección las técnicas y sistemas del área de preimpresión con especiales conocimientos en el tratamiento del color.

D2) Oficial de primera de Preimpresión. Tiene conocimientos aplicables a la fotografía y se ocupa de reproducir originales en color, mediante la técnica del procedimiento por selección de películas, y de filmarlos.

D3) Oficial segunda. Tiene conocimientos aplicables a la fotografía y reproduce originales en negro.

E) Producción de Sistemas

E1) Jefe de Sección de Sistemas

E2) Informáticos

F) Servicios

F1) Oficial Mantenimiento

F2) Telefonista – Recepcionista

CAPÍTULO V

Estructura retributiva

Artículo 18. Norma general

La estructura retributiva que se establece en este convenio sustituye totalmente el régimen salarial que, de derecho o de hecho, se esté aplicando en la empresa en el momento que entre en vigor.

Artículo 19. Retribuciones salariales

Los sueldos de los trabajadores incluidos en este convenio se abonarán desde el día 1 de enero de 2007.

Artículo 20. Retribuciones salariales fijas y ordinarias

Se entiende por sueldo fijo y ordinario la totalidad de remuneraciones que, con carácter fijo y ordinario, se perciben en el sueldo mensual, independientemente de aquellos pluses que se cobran coyunturalmente por realizar otro trabajo o por cualquier otra situación que no sea la generada por las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

El sueldo fijo y ordinario se revisará anualmente con el incremento pactado en convenio e incluye los conceptos siguientes:

a) Salario o sueldo base. Es el indicado para cada categoría.

b) Plus convenio. Es la otra parte del salario que junto al salario base forma el conjunto salarial distribuido por categorías.

c) Complemento Ad personam. Lo percibirán los trabajadores que en virtud de pactos personales con la empresa perciben un plus convenio superior al que marcan las tablas salariales establecidas en este convenio. El importe del complemento *ad personam* corresponde a la diferencia entre el plus convenio que percibían antes de la firma del presente convenio y el plus convenio establecido en las tablas salariales. Es un complemento no compensable ni absorbible que forma parte del salario fijo y ordinario, y se le aplicará el mismo incremento salarial anual que al resto de conceptos de la tabla salarial.

d) Plus de antigüedad. Los trabajadores fijos que trabajen en esta empresa disfrutarán de aumentos por años de servicio, que serán de dos trienios del 5% y de quinquenios sucesivos del 5% calculado sobre el sueldo base establecido para cada categoría profesional. Los trienios y quinquenios se consolidarán a este efecto el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

e) Complementos salariales.

1. Plus de libre disposición. El sueldo base de los trabajadores de esta empresa que presten sus servicios en régimen de libre disposición se incrementará como mínimo en un 35%.

2. Plus de titulación. Lo percibirán los trabajadores que acrediten título universitario. La cantidad es equivalente al 15% del salario base.

f) Otros complementos no incluidos en el salario fijo y ordinario:

1. Plus de fin de semana. Lo percibirán quienes trabajen un fin de semana completo (sábado y domingo) con un tope de 24 fines de semana anuales. La remuneración por cada fin de semana será de 126,86 € durante el año 2007 y de 132,31 € durante el año 2.008.

2. Plus de publicaciones. Lo percibirán los trabajadores de redacción que realicen publicaciones extras.

3. Plus de Fotografía. Es el plus que tienen asignado todos los Redactores Gráficos que trabajan en las tareas de fotografía y su cuantía es de 257,23 € mensuales.

Las reparaciones del material propiedad de los fotógrafos, en concepto de desgaste de sus utensilios de trabajo, serán abonadas a parte de este plus por la empresa.

4. Los redactores de calle tendrán una dieta fija mensual de 148,50 € y los fotoperiodistas de 177,80 € en concepto de los desplazamientos que hagan por Barcelona ciudad.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

El personal laboral de plantilla de esta empresa percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias a percibir los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre por un importe igual a los conceptos detallados en el artículo 20, apartados a), b), c), d) y e) de este convenio.

Artículo 22. Otros conceptos extrasalariales

Paga de jubilación. Se percibirá cuando el trabajador, al cumplir los 65 años, se jubile laboralmente. Equivaldrá a una gratificación extraordinaria.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos, dietas y compensaciones

Artículo 23. Viajes

Se entiende por viaje desplazarse fuera del área metropolitana de Barcelona. Todos los gastos que generen estos viajes, debidamente justificados, irán a cargo de la empresa.

Estos gastos son: prensa (la necesaria para el desarrollo de su actividad) comunicaciones, invitaciones, taxis y parking. (Si las invitaciones incluyen la comida del trabajador, el importe de la misma se descontará de sus dietas)

La dirección de la empresa deberá avisar a los trabajadores como mínimo una semana antes de los viajes que deben hacer, salvo en los casos imprevistos.

Artículo 24. Dietas

Los redactores de mesa, así como el resto de los trabajadores de la empresa, recibirán una dieta fija por cada desplazamiento urbano de 6,80 €. Este concepto, así como los desplazamientos al aeropuerto y área metropolitana, serán revisados anualmente.

Los trabajadores de redacción percibirán una dieta alimenticia, a través de ticket restaurant, de 8.50 € cuando por razones de trabajo sea necesaria su presencia en la empresa a indicación de la dirección de la redacción y con presencia mínima de 2 horas antes de las 14:00 horas (se comprobará por el control de presencia).

Cuando la dieta afecta a la cena la percibirán todos aquellos trabajadores que deban permanecer más tarde de las 23,30 horas y se pagará en efectivo a 7,50€ (se comprobará por el control de presencia).

Respeto a los desplazamientos fuera del área metropolitana de Barcelona realizados con automóvil propio, los trabajadores recibirán una dieta de 0,29 € por kilómetro. (Se pagará por nómina con la correspondiente retención fiscal sobre el exceso sobre el máximo exento por ley).

Los trabajadores recibirán una dieta alimenticia nacional de 53,34 € si viajan dentro de las fronteras del Estado, o una internacional de 91,35 € si viajan al extranjero. Estas cantidades estarán sujetas al tope máximo establecido por ley.

Para el día de salida la dieta será completa y para el regreso quedará reducida a la mitad cuando el trabajador pueda comer en casa, las asignaciones para estos gastos de manutención serán de 26,67 € (nacional) y 48,08 € (internacional) diarios.

En los viajes de más de tres noches de duración, el trabajador podrá utilizar, a cargo de la empresa, el servicio de lavandería del hotel.

En todos los viajes, los trabajadores tendrán un seguro a cargo de la empresa para poder cubrir cualquier contingencia.

De la misma forma, y para compensar la ausencia del domicilio personal, la empresa abonará a los trabajadores una dieta de compensación de 44,44 € brutos por cada noche que pasen fuera de casa, siempre que sean más de 55 noches al año. Este concepto se abonará a partir de la noche 56.

La tabla actualizada de las dietas para el año 2007, que se aplicarán a partir del día de la firma del Convenio, es la siguiente:

- Dietas nacionales: 53,34 € / 26,67 €
- Dietas internacionales: 91,35 € / 48,08 €
- Desplazamientos urbanos 6,80 €
- Desplazamientos al aeropuerto y área metropolitana 12 €
- Kilometraje: 0,29 €
- Dietas por estar más de 55 días fuera de casa 44,44 € brutos

CAPÍTULO VII

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 25. Jornada

La jornada de trabajo efectivo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales.

Artículo 26. Cuadro horario

La empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará un cuadro horario y un calendario laboral obligatorio para las diferentes secciones y trabajadores según las disposiciones del servicio. Cada trabajador de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es el que hará normalmente, a pesar de que estará sujeto a la realización del trabajo que se le encomiende. Los redactores que tengan reconocida la libre disponibilidad, independientemente de su trabajo deberán estar a disposición de la empresa en todo momento para cubrir las necesidades informativas, sin que esto les signifique un incremento de la jornada.

Artículo 27. Fiestas especiales

Por sus características especiales, las personas que trabajen los días festivos de Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo percibirán 199,79 € brutos en el 2007. Este importe se incrementará en el año 2008 con el IPC de Catalunya del año anterior cifrado en 4,3% y será de 208,38 € brutos. Nadie puede ser obligado a trabajar durante estos días.

Artículo 28. Fiestas entre semana

Para compensar las peculiaridades del trabajo de prensa, el personal afectado tendrá cinco días de descanso por cada trimestre trabajado, exceptuando el tercero.

Artículo 29. Descanso semanal

El personal afectado por este convenio tendrá dos días de descanso semanal durante los doce meses del año. En redacción y producción, cada sección distribuirá estos días según las necesidades y de-

seos del personal, y se intentará que todos los trabajadores libren como mínimo, dos fines de semana al mes.

Artículo 30. Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anual reglamentario de 31 días naturales, consecutivos o fraccionados en dos periodos, por cada año completo de trabajo en activo.

Los trabajadores que en el momento de hacer las vacaciones no hayan trabajado todo un año completo tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Para organizar el período de vacaciones se pondrán de acuerdo la empresa y la representación de los trabajadores, y se llevarán a cabo desde el mes de junio hasta el mes de septiembre en turnos rotativos.

Artículo 31. Régimen de trabajo

Si por alguna causa de fuerza mayor no imputable a la empresa no se pudiera finalizar el trabajo, los trabajadores se comprometen a terminarlo, dada la peculiar naturaleza del trabajo periodístico.

Por la singularidad del trabajo de redacción, se asignará a este personal tarea diaria, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada, pudiendo simultanearse todas las tareas propias de su competencia profesional.

La realización de la tarea no significa, en ningún caso, la superación de la jornada laboral que nunca será superior a 36 horas semanales.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencia, horarios base y, en general, organización práctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del Director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Licencias, permisos, excedencias y reducción de jornada

Artículo 32. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a)** Un período ininterrumpido de 18 días naturales por matrimonio o pareja de hecho, independientemente de su orientación sexual (deberá aportarse al Departamento de RRHH fotocopia del Libro de Familia o del documento expedido por el registro de parejas de hecho).
- b)** 3 días naturales ininterrumpidos en los casos de nacimiento de un/a hijo/a o adopción.
- c)** 1 día natural que deberá coincidir con la fecha del enlace, por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- d)** Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de hospitalización o enfermedad grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad, el trabajador/a tendrá derecho a acogerse, previo acuerdo con la empresa, a una flexibilidad horaria que le facilite la asistencia al enfermo. Todos los trabajadores tendrán, asimismo, derecho a permiso no renumerado por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero/a, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma y la necesidad ineludible de su asistencia.

e) 3 días naturales ininterrumpidos en el caso de la muerte de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, y que contarán desde el día del óbito. En caso de desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará un día.

f) Por el cumplimiento de los deberes públicos o sindicales, o por tener que asistir obligatoriamente a tribunales de justicia, excepto en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se dará permiso al trabajador de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo que según estas disposiciones necesite.

g) 1 día natural por el traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si el traslado supone cambio de municipio.

h) Para que el trabajador pueda disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se le concederá el tiempo máximo de diez días naturales al año para asistir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Hasta 4 horas de la jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población en que radica su centro de trabajo.

j) Un día de asuntos propios que, salvo autorización expresa del responsable de cada sección, no podrán acumularse al periodo de vacaciones, descansos ordinarios y chupetines.

Artículo 33. Excedencias

El personal laboral fijo de esta empresa podrá pasar a la situación de excedencia sin tener derecho a ninguna retribución mientras no se reincorpore al servicio en activo.

Para solicitar la excedencia, deberá haber acreditado como mínimo un año de servicio en la empresa.

La excedencia podrá ser de dos tipos:

a) Voluntaria:

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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El tiempo que dure esta situación no contará al efecto de antigüedad ni de ningún otro tipo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 pre-adoptivo, 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.

En estos dos supuestos, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y su reincorporación será automática preavisando por escrito con un mes de antelación.

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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La petición de excedencia voluntaria deberá formularla con un mes de antelación, y también un mes antes de que se le termine deberá comunicar a la empresa su reingreso. Si el trabajador no solicita el reingreso antes de que finalice la excedencia, causará baja definitiva.

El reingreso está supeditado al cumplimiento del período mínimo de excedencia.

Excedencia Especial de carácter voluntario:

Es la que podrán solicitar los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de cinco años, por una duración máxima de tres años, con reserva de puesto de trabajo.

La empresa tendrá la opción para aceptar o rechazar las solicitudes que se le propongan. En ningún caso dicha licencia computará a efectos de antigüedad.

El trabajador comunicará su re-incorporación a la empresa con quince días de antelación y llegada la fecha, dicha re-incorporación será automática, asignándosele el salario que por su categoría profesional le corresponda, categoría que será la misma que tenía al solicitar la excedencia.

b) Forzosa:

El personal sujeto a este convenio pasará a esta situación cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Si el trabajador es nombrado para algún cargo público del Estado, de las comunidades autónomas o de la Administración local, o para algún cargo sindical o político.

Si es designado para algún cargo de confianza en la misma empresa.

La reincorporación, a partir del cese en el cargo o función, deberá solicitarla y hacerla efectiva en el plazo de un mes.

El tiempo que dure esta situación contará a los efectos de antigüedad y de otros conceptos.

Artículo 34. Permisos de lactancia

Las mujeres lactantes disfrutarán de una hora de lactancia durante nueve meses el primer año, período de tiempo que podrán reducir de su jornada laboral, siendo ésta de seis horas y doce minutos continuadas.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso de lactancia mencionado en el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante como permiso retribuido a continuación del alta de maternidad.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 35. Maternidad/Paternidad

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 descuente 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 sus 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 definitivo, 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 los empresarios 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.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 36. 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 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.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 37. Guarda legal

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Tendrán 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, la dirección de la empresa 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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa 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 reducción de jornada, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Para lo no dispuesto en este artículo se estará a lo que determine la legislación vigente.

Artículo 38. Seguro de vida

La Empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por invalidez permanente absoluta.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 39 Comité de Empresa

La empresa tiene que comunicar trimestralmente al Comité su situación general y su probable evolución económica y financiera.

El Comité de Empresa dispondrá de un local con ordenador, teléfono, acceso a fax, acceso a impresora, archivador y armario. Se le facilitará el acceso a Internet y dispondrá de una cuenta de correo propia para realizar las comunicaciones inherentes a su actividad.

Artículo 40. Garantías de los representantes de los trabajadores

Además de las garantías previstas en los apartados A), B), C) y D) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito máximo de veinte horas mensuales acumulables en un representante, con el acuerdo previo del Comité. La utilización de este crédito de horas tendrá dedicación preferente, pero el trabajador deberá comunicar a la empresa que se dispone a ejercer sus funciones y deberá incorporarse a su sitio de trabajo cuando las finalice. Las reuniones convocadas por la dirección con el comité de empresa o secciones sindicales no computarán como crédito horario sindical.

Artículo 41. Acceso a la información

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán acceso a la información de la empresa en los términos descritos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Secciones sindicales

La empresa ha de respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y tiene que admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la jornada habitual de trabajo, sin que esto perturbe la actividad normal de la empresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato tendrán derecho a constituir una sección sindical y podrán elegir a un delegado en los casos, términos, y condiciones previstos en la LOLS.

Artículo 43. Comité de Salud Laboral

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud y en su defecto por la legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Empresa podrá escoger a los miembros que les puedan corresponder a los órganos de representación de Salud Laboral y Prevención, entre el resto de personal de la empresa.

De optarse por este tipo de elección, los trabajadores elegidos gozarán de todos los derechos previstos en la ley de Salud Laboral para este tipo de representación.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 44. Faltas

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con un retraso superior a los cinco minutos e inferior a los treinta minutos respecto al horario de entrada. Los primeros cinco minutos se consideran tiempo de cortesía. No se considera falta de puntualidad si es debida al funcionamiento irregular constatado del transporte público.
- b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada más de treinta minutos. Si esto provocara algún perjuicio de consideración en la empresa, o fuera la causa del accidente de algún compañero, esta falta podría considerarse grave o incluso muy grave, según el caso.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material, cuando esto cause perjuicios económicos importantes en la empresa.
- d) La falta ostensible de pulcritud e higiene personales, siempre que esto afecte a la relación personal con el resto de los trabajadores.
- e) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) Hacer más de seis faltas leves no justificadas de puntualidad en el trabajo durante un período de treinta días.
- b) Ausentarse dos días del lugar de trabajo sin justificación durante un período de treinta días.
- c) Ejercer actividades ajenas a la empresa durante las horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La negligencia o desidia en el trabajo cuando esta actitud afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.
- f) La imprudencia en el trabajo, cuando este comporte averías de consideración para las instalaciones.
- g) Hacer ofensas verbales o físicas a cualquier trabajador de la empresa.
- h) No informar a la empresa de los cambios de domicilio habitual o situación fiscal.
- i) No cursar en el tiempo oportuno las bajas o altas por I.T y A.T.
- j) Simular la presencia de otro trabajador

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Hacer más de seis faltas no justificadas de asistencia al trabajo en el plazo de dos meses.
- b) El fraude en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de la empresa o durante la jornada laboral.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar materias primas, utensilios, maquinaria, redes informáticas, instalaciones o documentos trascendentales para la empresa.

d) la embriaguez y toxicomanía habitual.

e) Revelar el sigilo profesional de documentos reservados a la empresa, cuando esto pueda afectar a la producción o causar perjuicios graves a la empresa.

f) Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de la autoridad, o la falta grave de respeto y consideración.

g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esta actitud sea la causa del accidente de uno o más compañeros.

h) El abuso de la autoridad por parte de los jefes se considerará siempre una falta muy grave. Quien sea víctima de esta situación deberá comunicarlo inmediatamente a la dirección y a sus representantes.

i) Las ofensas físicas de tipo sexual que se ejerzan desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre cualquier trabajador/ra de la empresa se considerarán, además de falta muy grave, abuso de la autoridad y serán sancionables con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad.

En los supuestos recogidos en el artículo anterior y en este mismo artículo referente al acoso sexual, las sanciones se tramitarán siempre con el conocimiento y la participación de los representantes de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán al cabo de un mes, y las faltas graves y muy graves, al cabo de dos meses, desde la fecha en la que fueron cometidas o desde que se tuvo conocimiento probado de ellas, si no se procede a la imposición de la sanción.

j) Acoso moral o psicológico en el trabajo. En el procedimiento sancionador por esta causa, será oído el Comité de Empresa.

Las sanciones máximas que se pueden imponer en cada caso, según la gravedad de la falta cometida, la reincidencia de la falta y su incidencia en las relaciones laborales, son las siguientes:

-Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.

-Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un día hasta treinta días.

-Por faltas muy graves: suspensión de la ocupación y del sueldo desde treinta hasta noventa días o el despido.

CAPÍTULO XI

Otras disposiciones

Artículo 45. Cláusula de conciencia

Se estará a lo dispuesto en la L.O. 2/1997, que regula la cláusula de conciencia.

Artículo 46. Garantías procesales y de material de trabajo

Todos los gastos y costes ocasionados o derivados de la defensa jurídica en el supuesto de detención o procesamiento de trabajadores de la plantilla de Edecasa serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en que se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados por la Empresa y /o autorizada su publicación por la misma.

Así mismo, las indemnizaciones civiles a las que puedan ser condenados los trabajadores o la empresa, como responsable civil subsidiaria y como consecuencia de los trabajos periodísticos acotados en el párrafo anterior, serán satisfechas por la empresa.

Se exceptuará de lo anterior, todos aquellos casos en que la obtención de la noticia derive de la comisión de actos ilegales por parte del trabajador.

En los casos en que se produjeran faltas de asistencia al trabajo por causa derivadas de los referidos procedimientos judiciales (detención, práctica de pruebas, prisión, condena, destierro y similares) se mantendrán los sueldos y el lugar de trabajo.

Los gastos de defensa jurídica referidos anteriormente correrán a cargo de la empresa aunque el trabajador haya cesado en la misma, siempre que el hecho causante haya tenido lugar en el ejercicio de su profesión al servicio de Edecasa. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que el redactor no se presente (sin motivo que lo justifique), a una citación judicial o no acepte la Dirección Letrada que designe la empresa en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación.

Tampoco se aplicará en el caso de que lo publicado resulte manifiestamente falso, según se infiera del análisis realizado en el Comité de Redacción.

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

La Jefatura de Sección de Fotografía tendrá a su disposición una relación individualizada del material utilizado por el personal de plantilla perteneciente a la sección, analizando y en su caso procediendo a la reparación de aquellos elementos que hayan sufrido desperfectos en el transcurso de su actividad profesional.

Artículo 47. Incapacidad transitoria

El personal de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS S.A. tiene el derecho desde el principio de la situación de Incapacidad Transitoria, a que la empresa le abone la diferencia que existe entre la cantidad que cubre la Seguridad Social por esta situación y todas las contingencias y retribuciones correspondientes al salario ordinario fijo.

Artículo 48. Formación de los trabajadores

La empresa, de acuerdo con el Comité, se compromete a hacer todos los cursos de formación necesarios para el reciclaje profesional continuo.

En este sentido, intensificará su participación, ya sea con los sindicatos o con otras empresas del grupo, en todos los cursillos que subvencionen las instituciones. De cualquier forma, la participación en estos cursillos será voluntaria, y la empresa organizará el trabajo para que los trabajadores puedan asistir de manera continuada a los cursos.

Artículo 49. Jubilación a los 64 años

Todo el personal que se acoge a este convenio tiene el derecho a jubilarse a los 64 años, según el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio. Los abajo firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad, y la contratación simultánea, por parte de la empresa, de parados registrados en las oficinas del INEM, en el mismo número que el de jubilaciones anticipadas.

Artículo 50. Jubilación

Las partes acuerdan y pactan aplicar la vigente disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (Ley 14/2005 de 1º de julio), estableciendo la jubilación obligatoria en la edad que fije la normativa de la Seguridad Social, en la actualidad sesenta y cinco años.

A tal efecto,

EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A. deberá:

1º.- Mantener el mismo número de trabajadores fijos que el 1º de enero del ejercicio en que se produzca la baja.

2º.- La representación social y la empresarial se reunirán para promocionar el empleo, cuando se produzcan jubilaciones.

3º.- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por jubilación, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 51.- Derechos sobre la Propiedad Intelectual en diario SPORT

1. Los trabajadores de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A. a petición de la empresa y con el ánimo de facilitar el tráfico y las sinergias entre las empresas de GRUPO ZETA, autorizan a EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A. a utilizar y a ceder todo el material por ellos producido (impreso o electrónico), para que pueda ser reproducido, distribuido y comunicado públicamente, sin exclusión y en cualquier soporte, por todas las sociedades en las que el GRUPO ZETA directa o indirectamente ostente como mínimo el 50% de su capital social y en lo que constituya su actividad ordinaria o complementaria, no generándose en este supuesto contraprestación económica alguna.
2. No obstante lo anterior, será precisa la autorización previa del Comité de Empresa para que la sociedad editora pueda ceder a un mismo cesionario aportaciones individuales que superen 15 artículos del contenido editorial y 15 fotografías del diario de un mismo día.

Se exceptúa de lo anterior, mientras tenga vigencia, la situación de cesiones gratuitas que se efectúan a Ediciones Deportivas Gallegas, S.A. (Depor Sport)

3. En la venta a terceros, los trabajadores de EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A., autorizan a dicha sociedad a comercializar material gráfico y literario a terceros, es decir, a personas, entidades o sociedades en las que el Grupo Zeta no ostente el 50% de su capital social, todo el material por ellos producido, para que también pueda ser reproducido, distribuido y comunicado públicamente, sin exclusión y en cualquier soporte, por dichos terceros, bajo los siguientes condicionantes:
 - a) EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A. remunerará al trabajador con el 50% del importe de la venta, que deberá respetar los valores normales de mercado. Se exceptuará la remuneración en las cesiones de cortesía o compromiso, con comunicación al autor, pero no en las de intercambio.
 - b) EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A., sólo permitirá a terceros una única reproducción, distribución o comunicación del material comercializado, salvo excepciones puntuales con autorización del autor, y exigirá siempre del mismo el respeto íntegro del derecho moral de autor, de ahí que cuando la reproducción se haga en soporte papel o digital, por ejemplo, deba aparecer la misma firmada con el nombre del autor/Diario Sport.
 - c) EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A. facilitará semestralmente a los autores del material comercializado a terceros, un listado del mismo detallando fecha, obra, precio de venta, cliente, soporte y medio.
 - d) Las nuevas comercializaciones efectuadas por las entidades o sociedades cesionarias habrán de ser autorizadas por EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A., con idéntica remuneración para el trabajador que la contemplada en los párrafos anteriores. A dichos efectos así constará en el documento de cesión que expida EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A.

4.- Las autorizaciones expuestas se efectúan con el alcance del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, es decir, con carácter exclusivo y para la actividad habitual u ordinaria de la persona, entidad o empresa cesionaria. Asimismo, las autorizaciones se efectúan con carácter retroactivo, esto es, incluyendo todos los materiales producidos antes de esta fecha.

5.- Las autorizaciones expuestas o las cesiones de derechos, no comportarán en ningún caso una actividad adicional a la que realizan en la actualidad los trabajadores de Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.

Artículo 52. Peticiones y sugerencias

Con el propósito de conseguir una organización y seguimiento que estén de acuerdo con las necesidades y los objetivos de la empresa y de sus trabajadores, estos podrán formalizar por escrito a su jefe jerárquico inmediatamente superior cualquier petición o sugerencia que deseen formular delante de la dirección de la empresa por cualquier circunstancia, y también podrán pedir cualquiera de los derechos de los que deseen disfrutar entre los que se incluyen en este convenio.

Artículo 53. Disposición final

Todo lo que no prevé este convenio se regirá por lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, cualquier convenio del sector que sustituya la ordenanza laboral de prensa o cualquier otra normativa de carácter sustantivo o adjetivo de cumplimiento obligado que se pueda promulgar durante la vigencia de este convenio colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

PRIMERA. Estudiantes en Prácticas.

Con el fin de formar a los jóvenes profesionales del futuro, se establece que el número de estudiantes en prácticas serán un máximo de 6 por cuatrimestre exceptuando el de verano, que coincide con el calendario universitario.

Las horas de prácticas no podrán exceder de cuatro diarias y siempre que sea posible contarán con un tutor que les indique la práctica profesional para el buen aprovechamiento formativo de su estancia en la empresa.

TABLAS SALARIALES 2007 con aplicación del 2,8% sobre el 2006

DEPARTAMENTO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
REDACCION	REDACTOR JEFE	1.272,04 €	1.952,12 €
	JEFE DE SECCIÓN	1.140,45 €	1.406,41 €
	REDACTOR A	1.008,26 €	1.220,89 €
	REDACTOR B	977,23 €	1.038,77 €
	REDACTOR DE ENTRADA	710,00 €	680,00 €
	DOCUMENTALISTA	977,23 €	1.038,77 €
PRODUC. / SISTEMA.	JEFE SECC. PREIMPRESION	1.140,45 €	838,45 €
	OF. 1ª PREIMPRESION	1.125,75 €	454,81 €
	JEFE SECCIÓN SISTEMAS	1.272,04 €	1.052,60 €
	INFORMÁTICO	1.125,75 €	454,81 €
GESTION	COORDINADOR/A	1.125,75 €	1.070,22 €
	OF. 1ª ADMINISTRACION	993,60 €	976,60 €
	OF. 2ª ADMINISTRACION	829,63 €	687,22 €
	OF. MANTENIMIENTO	993,60 €	1.303,10 €
	RECEPCIONISTA	904,29 €	752,05 €
	AUX. ADMINISTRATIVO	759,91€	659,26 €