

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I. - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito territorial:

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones laborales entre DIARIO CORDOBA, S. A. y sus trabajadores en su actual centro de trabajo, sede del DIARIO CORDOBA.

Artículo 2.- Ambito personal:

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fueran sus cometidos: quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario CORDOBA, S. A. con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario CORDOBA, S. A.
- h) Los becarios que realizan prácticas en la Redacción de Diario CORDOBA, S. A.

Artículo 3.- Ambito temporal:

La vigencia de este Convenio será de 2 años a partir del 1 de Enero de 2006, con independencia de la fecha, que una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 4.- Denuncia:

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por un plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente, hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 5.- Revisión:

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 6.- Absorción:

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad:

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

Artículo 8.- Garantía personal:

Al ser condiciones mínimas las que se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas que examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para cada uno de los trabajadores de Diario CORDOBA, S.A. respetándose las condiciones que excedan de lo colectivamente pactado.

CAPITULO II. - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.- Principio General:

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación actual.

La organización del trabajo tiene como fin alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad: el personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa, la dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento.

El comité tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 10.- Normas de trabajo:

Las normas de trabajo serán competencia propia de la dirección, con sometimiento a los cometidos asignados a la categoría o especialidad de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de los partes de trabajo o mantenimiento que tengan asignados o asigne la dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Artículo 11.- Funciones de la dirección de la Empresa:

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

1. - El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de método operativo, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de la misma.

2. - Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección que aparecen descritos en la clasificación de grupos profesionales y definiciones de puesto de trabajo que figuran en el presente Convenio colectivo, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.

3. - La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización de equipos o nuevos métodos o procesos.

4. - La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario el personal afectado tendrá derecho al correspondiente periodo de adaptación y formación.

Artículo 12.- Obligaciones de la Dirección de la Empresa:

1. - Participación del personal:

1. 1 La dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que suponga el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten cualquier sección.

1. 2 Cuando la magnitud e importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

2. - Mantenimiento de categoría y retribución:

2. 1 El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otro puesto de trabajo de inferior nivel, conservará la categoría y el sueldo que viniese disfrutando.

2. 2 Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el punto precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativo de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante del sector o sección y examinado el caso con el comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

Artículo 13.- Plantilla:

Se entiende por plantilla el número de trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea el régimen de contratación laboral que tuvieran, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación vigente.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Diario CORDOBA, S.A. corresponden a la dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el comité de Empresa.

Artículo 14.- Categorías:

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en el anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Diario CORDOBA, S. A. de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requiere.

CAPITULO III. - JORNADA LABORAL, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Artículo 15.- Jornada Laboral:

La jornada laboral para todo el personal, afectado por el presente Convenio colectivo, será de 36 horas semanales, con excepción de los casos especiales pactados con la Empresa, que tendrán una retribución diferenciada.

El horario de Administración será de 7,45 a 15 horas de Lunes a Jueves y de 8 a 15 los Viernes para el personal con antigüedad anterior al 31-12-98. Y de 9 a 14 y de 16,45 a 19 para todos los trabajadores que se incorporen a partir del 1 de Enero de 1999, excepto los meses de Julio y Agosto que será de 7,45 a 15 horas de Lunes a Jueves y de 8 a 15 los Viernes.

Artículo 16.- Descansos:

Cada trabajador tendrá derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Por necesidades del trabajo, los días festivos serán compensados con un día y medio de libranza por cada uno de ellos trabajado (con exclusión de domingos). Cuando por circunstancias ajenas al trabajador esto no fuera posible se compensará con el 150% del salario/día.

El cómputo global de compensaciones por días festivos trabajados al cabo del año deberá ponerse de manifiesto a los trabajadores en el mes de Febrero de cada año, a fin de poder realizar la pertinente opción por parte de los trabajadores. Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido.

A tal fin el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, o bien será confeccionada por los responsables de cada sección, pero deberá contar con el visto bueno del comité de Empresa. Dicha planificación será realizada en el primer trimestre del año.

Serán considerados días de descanso los días: Jueves Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, dado que no se publica el periódico el Viernes Santo, Navidad y Año Nuevo.

Artículo 17.- Vacaciones:

El trabajador tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, los cuales deberán ser ininterrumpidos. Las vacaciones se concederán proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en ese año, y se disfrutarán en los meses de Julio a Septiembre. Por la consideración de días naturales, el periodo de vacaciones no podrá comenzar en día de descanso del trabajador.

Artículo 18.- Permiso retribuido:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: Veinte días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, los cuales se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha de celebración.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días efectivos en caso de nacimiento de hijo. Si hubiera que desplazarse, se ampliaría este plazo a dos días más.
- c) Enfermedad grave de familiar: Dos días en caso de enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, prorrogables en caso de extrema gravedad a cuatro.
- d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- e) Un día natural de permiso en caso de matrimonio de hermanos y hermanos políticos.
- f) Dos días naturales en caso de matrimonio de hijos.
- g) Dos días de permiso por fallecimiento de padres políticos.
- h) Un día de permiso por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, cuñados, yernos, nueras.

En todos estos casos, en caso de tener que desplazarse, se ampliará este plazo en dos días.

- i) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual y por el tiempo necesario para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, sindical o asistencia a tribunales de justicia.

- j) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos por este Convenio.
 - k) Tres días por asuntos propios en coordinación con las necesidades de la Empresa.
 - l) Permiso por maternidad en cuanto a la legislación vigente.
 - ll) 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 de media hora cada una. Dadas las especiales características del trabajo en Prensa la trabajadora podrá optar por renunciar a este derecho disfrutando en compensación de 15 días de permiso retribuido que deberá añadir al que legalmente le corresponda por maternidad.
- Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en centros de enseñanza cursando estudios, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para comparecer a examen. La Empresa concederá licencia al trabajador para asistir a consulta de especialidades médicas, aún cuando éstas no estén incluidas dentro de las prestaciones médicas de la Seguridad Social, en caso de enfermedad debidamente justificada.

Artículo 19.- Excedencias:

Las excedencias del personal del Diario pueden ser voluntarias o forzosas. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de ellas.

Excedencias voluntarias: El trabajador que tenga una antigüedad que como mínimo sea igual a un año en la empresa tendrá derecho a gozar de excedencia voluntaria.

El periodo mínimo de excedencia a que tendrán derecho los trabajadores será de dos años y el máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años de la anterior excedencia.

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

En caso especial y sólo por una vez, la empresa podrá conceder al trabajador con al menos tres años de antigüedad una excedencia de seis meses con derecho a incorporación automática, dentro de su misma categoría, sin tener derecho alguno durante el disfrute de dicha excedencia.

Excedencia forzosa: Esta se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 20.- Suplencias:

Todo el personal de Diario CORDOBA se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, incapacidad temporal o permiso de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y siempre que lo permita las exigencias de capacidad y de formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida. Si fuese necesario prolongarla, se compensaría aparte.

Cuando el trabajador realice una suplencia de un puesto de categoría superior a la suya deberá percibir la remuneración económica de la categoría superior, asumiendo su responsabilidad. Si estos trabajos de superior categoría se realizasen por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, la empresa vendrá obligada a reconocer al trabajador la clasificación profesional adecuada, ya que queda sobradamente demostrada la capacidad del trabajador para realizar ese trabajo de superior categoría.

CAPITULO IV. - REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 21.- Admisión y contratación:

Corresponde a la dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso de personal, a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

La contratación de personal de libre designación (desde directivos hasta jefes de negociado) será de competencia exclusiva de la dirección de la Empresa, y una vez elegido se dará a conocer al comité. Cuando la contratación afecte al personal no encuadrado en el apartado anterior, la dirección de la Empresa informará al comité de la misma de la vacante a cubrir y de las condiciones que se requieren para el puesto.

En igualdad de condiciones, siempre tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores de Diario CORDOBA, y dentro de estos, según el orden de antigüedad.

Artículo 22.- Contratación:

La Empresa podrá recurrir para cubrir las plazas vacantes a cualquiera de las formas de contratación que estén previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en las leyes laborales del país, así como en lo previsto en este Convenio.

Las categorías Auxiliar de Redacción y Auxiliar B en Administración y Producción sólo serán de aplicación para contratos temporales.

Para el caso de los contratos por obra, se establece una duración máxima de tres años.

Artículo 23.- Periodo de prueba:

El personal de nuevo ingreso en Diario CORDOBA, S.A. estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de servicio de sección o de negociado, y de tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por estas circunstancias.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido desestimiento por ninguna de las partes, el contrato, según modalidad, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de la antigüedad del trabajador de la Empresa.

Artículo 24.- Rescisión del contrato por el trabajador:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligada a ponerlo por escrito, en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Periodistas y hasta jefes de negociado, un mes; resto del personal, quince días.

Artículo 25.- Ascensos:

Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa, para que éste emita informe.

A) REDACCION

- De Redactor C a Redactor B:

- 1.- A los cinco años de antigüedad como redactor C.
- 2.- A propuesta del Director.

- De Redactor B a Redactor A:

- 1.- A los cinco años de antigüedad como redactor B.
- 2.- A propuesta del Director.

- Fotógrafos:

En las mismas condiciones que los redactores, aplicándose a títulos de su rama.

B) ADMINISTRACION

- El auxiliar que tenga cuatro años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser oficial de 2ª o ayudante B de Publicidad.
- El Ayudante B de Publicidad que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser Ayudante A de Publicidad.

- El oficial de 2ª que tenga cinco años de antigüedad en la categoría, pasa a ser automáticamente oficial de 1ª. El mismo procedimiento se seguirá para las secretarías de 2ª , comerciales de 2ª y ayudantes de publicidad que pasarán a ser Técnicos de Publicidad.
- Y a propuesta del Gerente.

C) PRODUCCIÓN

- El auxiliar de producción que tenga tres años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser ayudante B.
- El ayudante B que tenga cuatro años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser ayudante, e igual con los auxiliares de Sistema
- El ayudante que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa a ser automáticamente técnico. De igual modo se procederá con los ayudantes de Sistema
- Y a propuesta del Director.

Artículo 26.- Jubilación:

Todos los trabajadores de Diario CORDOBA, S.A. al llegar a los 65 años como máximo pasarán a la situación de jubilación según dispongan las leyes de la Seguridad Social en cada momento vigentes.

CAPITULO V. - POLITICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 27. - Salario Bruto:

Salario bruto: Será considerado el que con carácter ordinario y fijo percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en nómina.

La nómina estará integrada por los siguientes conceptos:

A) Salario base, retribución personal y antigüedad.

B) Pluses

a) Libre disposición, administración, plus especial de redacción.

b) Calle y nocturnidad.

c) Transportes y domingos. Estos pluses se cobrarán únicamente los meses realmente trabajados.

C) Otros conceptos retributivos:

No formarán parte de la nómina los siguientes conceptos: Gastos y Kilometraje, compensaciones a prestaciones por ILT y accidentes de trabajo.

Artículo 28.- Tabla salarial:

La tabla salarial que se adjunta como anexo II constituye las retribuciones para el año **2006** como parte integrante de este Convenio colectivo.

Artículo 29.- Incremento automático:

Cada año se producirá de forma automática el incremento de las retribuciones, sin necesidad de ningún acuerdo o negociación, durante el periodo de vigencia de este convenio, en la forma prevista en el artículo siguiente.

Artículo 30.- Revisión Salarial:

Para el año 2006: IPC real de 2005 (3,7%).

Para el año 2007: IPC real de 2006 (2,7%).

Adicionalmente y para el año 2007, si los resultados del ejercicio superan los del ejercicio anterior, se abonará un 0,75% adicional, no consolidable, en concepto de gratificación extraordinaria.

Dichos incrementos se efectuarán sobre todos los conceptos de la nómina con carácter retroactivo a 1 de enero de 2006 y 2007 respectivamente.

Artículo 31.- Antigüedad:

El personal afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio o quinquenio de servicio, cuya cuantía será el 2 % del salario base para cada categoría; manteniéndose, por lo demás, el sistema consistente en dos trienios y el resto quinquenios, vigentes en esta Empresa.

Artículo 32.- Plus libre disposición:

Este plus se aplicará a todo el personal que tenga dicha condición a designación del Director y del Gerente. Su cuantía será un 35 % del salario base y mientras dure esta situación.

En el caso de no tener este plus, el trabajador tendrá un horario regular, que sólo será alterado como mínimo con 15 días de antelación.

Artículo 33.- Plus de nocturnidad:

Se aplicará aquellos trabajadores que tengan jornada de trabajo comprendida entre las 22 y las 6 horas. Su cuantía será del 25 % del salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante tres o más horas en periodo nocturno. Del 18 % sobre el salario base para trabajadores que tengan asignada su jornada entre dos y hasta tres horas en periodo nocturno. Del 13 % sobre el salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante una hora y hasta dos en periodo nocturno.

En el Área de Producción se confeccionarán unos cuadrantes de turnos de forma que los horarios nocturnos sean equitativamente repartidos entre todos los trabajadores, de modo que ningún trabajador permanecerá más de dos semanas en el turno de noche. Dichos cuadrantes se harán públicos a principio de cada semestre.

Artículo 34.- Plus de transporte:

La Empresa abonará al personal la cantidad de 57,79 euros en concepto de ayuda al transporte de su domicilio al centro de trabajo. Si ha de realizar dos o más desplazamientos percibirá por este concepto 115,57 euros sólo cuando se trabaje.

Artículo 35.- Plus de calle:

Todo aquél que realice habitualmente un mínimo del 25% de su jornada laboral en la calle percibirá por este concepto un plus de 84,43 euros /mes.

Los fotógrafos atendiendo a los mayores gastos que produce su especialidad verán incrementadas la anterior cifra en la cuantía del 50% mensual.

Artículo 36.- Plus de retribución personal:

Es una retribución al rendimiento personal de cada trabajador, que se establecerá entre la Empresa y el mismo, con carácter voluntario para ambas partes.

Artículo 37.- Plus de administración:

Este plus lo recibirá la sección de Administración. Las cantidades a percibir serán las siguientes:

- Ordenanzas/G. Sereno	153,30 €
- Telefonista	153,30 €
- Aux. Administrativo A	153,30 €
- Oficiales de 2ª	166,40 €
- Secretaria 2ª	166,40 €
- Oficiales de 1ª	179,47 €
- Secretaria 1ª	179,47 €
- Jefe de Negociado	192,54 €
- Jefe de Sección	192,54 €

Artículo 38.- Plus especial de Redacción:

Este plus se establece para el personal de redacción en las condiciones que se determinen entre el comité y la Empresa.

Durante la vigencia de este convenio el 92,5% de la masa total de este plus será distribuido equitativamente entre todos los trabajadores de la sección de redacción y el 7,5% restante a criterio del Director.

Artículo 39.- Pagas extraordinarias:

La Empresa hará efectiva una paga extraordinaria antes del 22 de Junio, otra el 15 de Septiembre y otra el 15 de Diciembre de cada año.

Artículo 40.- Participación en beneficios:

En el primer trimestre de cada año, la Empresa abonará una paga consistente en el 8% del total de retribución que componen el salario fijo de cada trabajador incluidas pagas extras, devengadas a lo largo de la anualidad anterior.

Artículo 41.- Dietas, gastos y kilometraje:

Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados y justificados de comida y hospedaje. Los gastos de transporte se pagarán, si se usa coche propio, a razón 0,217 euros /km.

Artículo 42.- Trabajo dominical:

Cuando por necesidades de la producción, y a indicación de la dirección, el trabajador desarrolle su jornada laboral en domingo percibirá un plus de 82,05 euros cualquiera que sea su categoría. Sólo se percibirá cuando realmente se trabaje en domingo.

Todo el personal de Diario CORDOBA, S.A. tendrá derecho a trabajar en domingo, sin perjuicio de la facultad de organización que corresponde a la Empresa.

Artículo 43.- Compensación por IT:

El trabajador que se encuentre en situación de IT será compensado por la empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la S.S. alcance el 100 % del salario ordinario y fijo, excluidos los pluses de nocturnidad, calle, transporte, domingos, quebranto de moneda y cualquier otro concepto que remunere la realización de un trabajo concreto.

Artículo 44.- Trabajos ajenos:

Para los trabajos ajenos a los que sean habituales a cada trabajador se pactará en cada caso particular con todas las secciones afectadas en dicho trabajo.

Artículo 45.- Horas extras:

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI. - NORMAS DE PROCEDIMIENTO Y FALTAS

Artículo 46.- Faltas:

I.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III.- La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. k) y ll) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 47. – Régimen de Sanciones:

I.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Normas de procedimiento:

Corresponde a la dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves, pero sí comunicación escrita y motivada al trabajador, así como instrucción de expedientes.

La sanción de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente escrito en el cual el interesado podrá formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que estime oportunas, debiendo tramitarse este expediente en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se comunicó por escrito al trabajador afectado la imposición de la sanción.

El expediente será instruido por la persona que designe el Consejo de Administración y constará de:

- a) Pliego de cargo.
- b) Pliego de descargo, en 10 días.
- c) Prueba, 10 días.
- d) Resolución, en 10 días.

En este tipo de expedientes será preceptiva la intervención del Comité de Empresa desde el comienzo de su tramitación, el cual realizará las manifestaciones que considere oportunas, por vía de un informe que emitirá tras las pruebas.

La sanción de despido será inmediatamente ejecutiva sin perjuicio de la tramitación del expediente debiendo quedar el despedido al margen del centro de trabajo, mientras éste se tramita y resuelve, incorporándose sin pérdida alguna si la resolución fuera contraria al despido.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 48.- Prescripción:

Las faltas enunciadas en el artículo 49 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Premios.-

Cuando la acción de un trabajador se considere que ha beneficiado a la Empresa de manera extraordinaria o bien que le ha producido un reconocimiento mayor del habitual este será recompensado con:

- Un reconocimiento escrito que se hará público en los tablones de anuncios y formará parte del expediente de dicho trabajador.
- Con días extraordinarios de vacaciones
- Una gratificación extraordinaria.

Dichos premios serán públicos y se otorgaran previo conocimiento del Comité de Empresa.

CAPITULO VII. - MEJORAS SOCIALES

Artículo 49.- Formación:

Dada la característica de constantes evolución en el que está inserta la industria periodística, ambas partes se comprometen a desarrollar planes de formación para el personal de la empresa, según los criterios que se recogen en el anexo IV de este Convenio.

Artículo 50.- Asistencia médica:

La empresa promoverá, a través de los Servicios Públicos, Seguridad e Higiene, la prevención de aquellas posibles anomalías que como consecuencia de la actividad laboral o del centro de trabajo puedan producirse. A través de los representantes se promoverán y organizarán las soluciones más adecuadas para la mejor higiene y seguridad en el puesto de trabajo y prevención de posibles enfermedades profesionales.

Se vigilarán los métodos preventivos en el uso de la informática, adoptándose las protecciones necesarias a los operarios.

Artículo 51.- Seguro:

La Empresa tendrá contratado un seguro colectivo de fallecimiento por cualquier causa y de invalidez absoluta y permanente con un riesgo y capital de 45.076 euros.

CAPITULO VIII.-GARANTIAS SINDICALES Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 52.- Representación de los trabajadores:

El Comité de Empresa gozará de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de Empresa espacios y locales para que pueda cumplir sus funciones.

Artículo 53.- Derechos de la representación de los trabajadores:

Sin perjuicio de la política empresarial y secreto mercantil que la empresa estime necesario, se informará a la representación de los trabajadores, de la situación económica y financiera de la Empresa, para una mejor coincidencia de intereses entre las partes implicadas. Los trabajadores a través de sus representantes participarán en la elaboración de las tablas de Timing, rendimiento y en general métodos generalizados de trabajo, que supongan el establecimiento de niveles baremables. Se reconoce a los trabajadores el derecho a difundir documentación sindical en la empresa y a disponer de un tablón de anuncios a tal fin. La representación de los trabajadores dispondrá de 15 horas mensuales para sus tareas sindicales - pudiendo ejercerla dentro o fuera del centro de trabajo y sin que ello suponga, mientras sea posible, menoscabo de su normal funcionamiento.

En caso de negociación de convenio, el tiempo de los representantes será el preciso para atender a las secciones negociadoras, aunque excedieran de 15 horas, pudiendo asistir a las mismas los representantes de los trabajadores, asesorados por los expertos jurídicos que estimen convenientes en número no superior a dos, salvo acuerdo expreso.

Se facilitará al comité una copia de contrato de las nuevas incorporaciones, e información de las plazas a cubrir.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando el horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión fuera de la jornada laboral, previo permiso de la empresa, si se celebra en sus propios locales, podrá ser ilimitado, siempre que no perturbe el normal desarrollo de otros trabajos.

Artículo 54.- Derecho a asamblea:

El derecho a reunión o asamblea podrá ejercerse: a propuesta del Comité de Empresa, a solicitud por escrito del 20 % del personal de Diario CORDOBA, S.A., y por la totalidad de una sección.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación de trabajos. Sólo excepcionalmente y por el tiempo que a tal fin se autorice expresamente se podrá celebrar en el centro dentro de la jornada laboral. Las solicitudes al efecto se solicitarán con un plazo de 24 horas de antelación.

Los trabajadores que participen en comisiones negociadoras se registrarán por lo previsto para representantes sindicales.

Resolución de Conflictos:

I.- Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla actualmente vigente.

II.- En caso que durante la vigencia del presente Convenio no se renovase dicho acuerdo, en caso de conflicto se procederá de la siguiente forma:

1.- La parte que promueve la discrepancia o reclamación la formulará por escrito a la representación de la otra, la cual fijará su posición, asimismo por escrito, en el plazo máximo de 15 días.

2.- Transcurridos éstos, y si no hubiera acuerdo, cada una de las partes designará un Letrado/Asesor Laboral en ejercicio, en el plazo máximo de cinco días, a fin de que, entre ambos, alcancen una solución consensuada, que será vinculante y de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta resolución técnica deberá emitirse por los Letrados/Asesores Laborales en el plazo máximo de 15 días desde que se produzca su designación, comunicándola por escrito ambas partes, de forma que quede constancia.

3.- Si los Letrados/Asesores Laborales no llegaran a alcanzar este acuerdo, y se tratase de conflicto de interpretación de este convenio, se recurrirá a un procedimiento de arbitraje, mediante la designación por ellos, de un árbitro, profesional del Derecho en cualquiera de sus ramas, niveles o estamentos, al cual será fijada la controversia de manera clara por los Letrados/Asesores Laborales, a fin de que en plazo máximo de 15 días emita su laudo o dictamen.

4.- Los dictámenes o laudos de estos árbitros serán vinculantes para ambas partes y se ejecutarán por las vías previstas en derecho para los arbitrajes de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir contra ellos ante la jurisdicción laboral, la parte que no estuviere conforme con el resultado, dentro, asimismo, de los cauces del arbitraje laboral.

5.- En cualquier otra clase de conflicto o reclamación, si los Letrados/Asesores Laborales designados no alcanzasen acuerdo en el plazo máximo de 15 días, quedará expedita la vía laboral ordinaria para la materia de que se trate.

6.- La empresa queda facultada para adoptar provisionalmente las medidas o decisiones que estime oportunas, sin perjuicio de que éstas sean revisables o retrotraíbles a resultados del dictamen de los Letrados/Asesores Laborales, del arbitraje o de la resolución definitiva que procede en Derecho.

7.- Ambas partes conviene que durante la tramitación de estos procedimientos no se utilizarán medidas de presión contra la otra que tiendan a hacer cambiar su actitud o decisión.

Artículo.- 55 Cesión de derechos de la propiedad intelectual:

Muy expresamente se conviene que el TRABAJADOR, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a DIARIO DE CORDOBA, S.A. y a cualquier otra empresa del grupo empresarial GRUPO ZETA al que pertenece todos los derechos de explotación (en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública) de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, "las Obras"), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a DIARIO DE CORDOBA, S.A. y a cualquier otra empresa del GRUPO ZETA al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, Cdrom, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las OBRAS realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre la OBRAS que utilice DIARIO DE CORDOBA, S.A. o cualquier empresa del grupo empresarial GRUPO ZETA al que pertenece se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el TRABAJADOR.

En los supuestos que se ceda los derechos de explotación comercial sobre la Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, el TRABAJADOR será remunerado recibiendo el 50% del importe de la cesión. Se entiende por "terceros no pertenecientes al grupo empresarial GRUPO ZETA", además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que GRUPO ZETA, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el TRABAJADOR será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras.

ANEXO I CATEGORIAS PROFESIONALES

Redacción:

- Adjunto a dirección
- Subdirector
- Redactor Jefe
- Jefe de Sección
- Redactor A
- Redactor B
- Redactor C
- Jefe de Diseño
- Diseñador-Infográfico
- Auxiliar de Redacción
- Auxiliar Gráfico
- Auxiliar de Archivo fotográfico

Área de Producción:

- Jefe de Sección
- Jefe de Equipo
- Técnico de Producción
- Ayudante A de Producción
- Ayudante B de Producción
- Auxiliar de Producción A
- Auxiliar de Producción B
- Técnico de Sistemas
- Ayudante de Sistemas

Administración:

- Jefe de Sección
- Jefe de Negociado
- Oficial de Primera
- Secretaria de 1ª
- Técnico de Publicidad
- Oficial de 2ª
- Secretaria de 2ª
- Ayudante A de Publicidad
- Ayudante B de Publicidad
- Promotor de Publicidad
- Auxiliar Admón. A
- Auxiliar de Publicidad
- Auxiliar Admón. B
- Auxiliar B de Publicidad
- Ordenanza
- Telefonista
- Comercial de 1ª
- Comercial de 2ª

**ANEXO II
TABLA SALARIAL 2006**

Categoría	S. Base	Ret. Personal
REDACCION:		
REDACTOR JEFE	1445,72	1097,04
JEFE SECCION	1093,16	886,37
REDACTOR A	1093,16	704,15
REDACTOR B	1093,16	0,00
REDACTOR C	967,19	0,00
AUXILIAR REDACCION	780,18	0,00
INFOGRÁFICO	1005,73	138,94
AUXILIAR ARCHIVO	780,18	0,00
DISEÑADOR INFOGRAFICO	1005,74	138,94
JEFE DISEÑO	1010,61	138,94
ADMINISTRACION:		
JEFE DE SECCION	1081,11	363,63
JEFE DE NEGOCIADO	1081,11	363,63
OFICIAL DE PRIMERA	1081,11	273,33
PROMOTOR	1081,11	273,33
OFICIAL DE SEGUNDA	977,72	244,28
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN A	851,33	215,23
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN B	780,18	86,43
TELEFONISTA	851,33	215,24
ORDENANZA	735,51	330,96
SECRETARIA 1ª	1081,11	273,33
SECRETARIA 2ª	977,72	244,28
COMERCIAL 1ª	717,92	17,83
COMERCIAL 2ª	552,25	0,00
TÉCNICO DE PUBLICIDAD	1005,74	129,56
AYUDANTE A PUBLICIDAD	942,63	124,30
AYUDANTE B PUBLICIDAD	875,88	123,08
AUXILIAR PUBLICIDAD A	719,49	65,41
AUXILIAR PUBLICIDAD B	707,84	58,41
JEFE SECCIÓN PUBLICIDAD	1081,11	363,62
PRODUCCIÓN		
JEFE DE EQUIPO	1010,61	292,38
TÉCNICO	1005,74	129,56
AYUDANTE	942,63	124,30
AYUDANTE B	875,88	123,08
AUXILIAR PROD. A	719,50	65,41
AUXILIAR PROD. B	707,84	58,47
TÉCNICO DE SISTEMA	1010,61	292,38
AYUDANTE DE SISTEMA	1005,74	129,56

TABLA SALARIAL 2007

Subida 2,7%

CATEGORIA

SALARIO BASE RET. PERSONAL

Redacción

Redactor Jefe	1.484,75 €	1.126,66 €
Jefe Sección	1.122,68 €	910,31 €
Redactor A	1.122,68 €	723,16 €
Redactor B	1.122,68 €	392,94 €
Redactor C	993,30 €	
Auxiliar Redacción	801,24 €	
Auxiliar Archivo	801,24 €	
Jefe Diseño	1.037,90 €	142,69 €
Diseñador-Infográfico	1.032,89 €	142,69 €

Producción

Jefe Equipo	1.037,90 €	300,27 €
Técnico	1.032,89 €	133,06 €
Ayudante	968,08 €	127,66 €
Ayudante B	899,53 €	126,40 €
Auxiliar Producción A	738,93 €	67,18 €
Auxiliar Producción B	726,95 €	60,05 €
Técnico Sistemas	1.037,90 €	300,27 €
Ayudante Sistemas	1.032,89 €	133,06 €

Administración

	Salario base	Retribución Personal	Plus Administración
Jefe Sección	1.110,30 €	373,45 €	197,74 €
Jefe Negociado	1.110,30 €	373,45 €	197,74 €
Oficial 1ª	1.110,30 €	280,71 €	184,31 €
Promotor	1.110,30 €	280,71 €	
Oficial 2ª	1.004,12 €	250,88 €	170,89 €
Auxiliar Adm. A	874,32 €	221,05 €	157,44 €
Auxiliar Adm. B	801,24 €	88,76 €	
Telefonista	874,32 €	221,05 €	157,44 €
Ordenanza	755,37 €	339,80 €	157,44 €
Secretaria 1ª	1.110,30 €	280,71 €	184,31 €
Secretaria 2ª	1.004,12 €	250,88 €	170,89 €
Comercial 1ª	737,30 €	18,31 €	
Comercial 2ª	567,16 €	18,31 €	
Técnico Publicidad	1.032,89 €	133,06 €	
Ayudante A Publicidad	968,08 €	127,66 €	
Ayudante B Publicidad	899,53 €	126,40 €	
Auxiliar Publicidad A	738,93 €	67,18 €	
Auxiliar Publicidad B	726,95 €	60,05 €	

Otros conceptos:

Domingos	84,26	309,86
Plus calle	86,71	
Complemento 99	95,18	
Especial Redacción	137,16	
Quebranto moneda	89,76	
Transporte	59,35	Doble 118,70

ANEXO III

CONSEJO DE REDACCION; GARANTIAS Y CLAUSULA DE CONCIENCIA

Consejo de Redacción:

Ambas partes acuerdan crear los mecanismos necesarios a fin de poner en funcionamiento dicho Consejo, para lo cual se creará la coordinación necesaria con la dirección del Diario y del Grupo Zeta.

Detención policial, procesamiento, querrela, privación de libertad e inhabilitación:

Cuando el trabajador fuera detenido o procesado por y en el ejercicio legítimo de su profesión y en conformidad por lo establecido en el Estatuto de Redacción, la empresa se compromete a seguir abonándole la totalidad de los salarios que viniera percibiendo durante el plazo de su detención y constituyendo las fianzas que procedan, pudiendo elegir letrado que lo defienda de los del I. C. A. C. con sujeción a sus normas mínimas como honorarios máximos a percibir y siempre que su defensa no se oponga o ataque los intereses de la empresa.

Así mismo, en caso de que con motivo de algún trabajo realizado se interpusiese querrela contra algún trabajador del Diario se estará a lo antes dicho en materia de salarios, defensa y fianzas.

Si como consecuencia de su labor profesional el trabajador se viere condenado a pena privativa de libertad o inhabilitado para el ejercicio de su profesión mediante sentencia firme, la empresa hasta su total incorporación al trabajo abonará al trabajador afectado el 100 % de los devengos que le correspondan así como las posibles subidas de convenio que se produzcan.

Cláusula de Conciencia:

La dirección de la empresa no podrá obligar a los redactores a escribir en contra de sus principios morales o religiosos. Los redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellos trabajos o informaciones cuyos contenidos fueran modificados por los superiores.

ANEXO IV FORMACION

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección y el Comité de Empresa, los cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes casos:

- A) Curso de reconversión o reciclaje profesional.
- B) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.
- C) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

En los casos A y B la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia.

En el supuesto del caso C se negociará con los interesados las condiciones concretas de realización de los cursos.

ANEXO V JORNADA CONTINUA DE ADMINISTRACION

Relación de personas que continúan con jornada intensiva, manteniendo su derecho con carácter indefinido:

Disposición final

Toda baja laboral, vacaciones y cualquier otra circunstancia que requiera la contratación de personal sustituto, se hará conforme a la ley vigente de contratación laboral. Para cubrir dichas sustituciones se crea una bolsa de trabajo formada por los actualmente colaboradores Raquel Fernández, Julia García y Juan M. Vacas. Estas tres personas, en igualdad de capacitación e idoneidad para el desempeño del puesto, tendrán preferencia en el contrato de sustitución frente a otros candidatos.