

2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
3. Por faltas muy graves:
 - Rescisión del contrato con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 34. *Prescripción.*

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas enunciadas en este convenio prescribirán:

1. Las faltas leves, a los diez días de su comisión.
2. Las faltas graves, a los veinte días.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN SOCIAL

Art. 35. *Reconocimientos médicos.*

1. La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general y adecuado a las funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo, de periodicidad anual a todos los trabajadores.

2. Dicho reconocimiento médico será de carácter voluntario para los trabajadores, si bien, la renuncia al mismo deberá comunicarse por escrito a la empresa.

Art. 36. *Incapacidad temporal.*

1. En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada ante la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma percibirá durante la vigencia de este convenio el 100% de su retribución a partir del vigésimo primer día, si la causa de la baja fuera un accidente laboral, durante un plazo máximo de tres meses.

2. Si por norma de rango superior, durante la vigencia de este convenio, se modifica la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos. La empresa podrá modificar en el mismo porcentaje sus prestaciones.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la inspección médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

CAPÍTULO IX

DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 37. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria. — Se crea una comisión paritaria como órgano de naturaleza arbitral para la interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio. Se compondrá de dos miembros, uno en representación de la empresa y otro en representación de los trabajadores. Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo se estará al procedimiento legalmente establecido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Revisión salarial. — El actual convenio fija los salarios para los años 2016 y 2017 según figura en el anexo. Para los años 2018, 2019 y 2020 el incremento retributivo será el que marque el IPC.

No se contemplará revisión a la baja en caso de que se produzca un IPC negativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Descuelgue salarial. — El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio no será de obligada aplicación si la empresa se encuentra en situaciones de pérdidas o disminución de ingresos respecto al ejercicio anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Inaplicación del convenio. — En referencia al artículo 82.3 ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos en que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre esta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación Provinciales, establecidos a tal efecto. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio. En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por éstos, conforme al artículo 41.4 ET, y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores, en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación Provinciales.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La entrada en vigor del presente convenio respetará los derechos salariales adquiridos por los empleados.

ANEXO

Tablas salariales del II convenio colectivo de Aragón Digital, S.L., años 2016 y 2017

Grupos profesionales	Bruto año (14 pagas)
Grupo I. <i>Dirección:</i>	
Director	20.000
Grupo II. <i>Jefaturas:</i>	
Jefe del departamento de gestión	18.000
Jefe del departamento de proyectos	18.000
Jefe del departamento técnico	18.000
Jefe del departamento de diseño	18.000
Jefe del departamento de documentación	18.000
Grupo III. <i>Responsables de área:</i>	
Responsable de un área del departamento de gestión	16.000
Responsable de un área del departamento de proyectos	16.000
Responsable de un área del departamento técnico	16.000
Responsable de un área del departamento de diseño	16.000
Responsable de un área del departamento de documentación	16.000
Grupo IV. <i>Administrativos, ejecutivos de cuentas, técnicos, diseñadores y documentalistas (senior):</i>	
Administrativo	13.500
Ejecutivo de cuentas	13.500
Técnico	13.500
Diseñador	13.500
Documentalista	13.500
Grupo V. <i>Administrativos, ejecutivos de cuentas, técnicos, diseñadores y documentalistas (junior):</i>	
Administrativo	12.000
Ejecutivo de cuentas	12.000
Técnico	12.000
Diseñador	12.000
Documentalista	12.000
Grupo VI. <i>Auxiliares:</i>	
Auxiliar administrativo	10.500
Auxiliar de proyectos	10.500
Auxiliar técnico	10.500
Auxiliar de diseño	10.500
Auxiliar de documentación	10.500
Grupo VII. <i>Servicios:</i>	
Recepcionista	11.000
Asistente	10.500
Ayudante	10.000
Personal de limpieza	10.000

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Agencia Aragonesa de Noticias, S.L.

Núm. 731

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Agencia Aragonesa de Noticias, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Agencia Aragonesa de Noticias, S.L., con vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020 (código de convenio 50100352012016), suscrito el día 15

de enero de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 15 de enero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 19 de enero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo se concierne entre Agencia Aragonesa de Noticias, S.L., y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal de la empresa Agencia Aragonesa de Noticias, S.L., cuyo centro de trabajo está situado en la provincia de Zaragoza.

Art. 3. *Ámbito personal.*

Se registrará por el presente convenio todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fuera su contenido.

Quedan expresamente excluidos:

A) Quienes desempeñen funciones exclusivamente de alta dirección, consejo y gobierno.

B) Los corresponsales, colaboradores y profesionales liberales vinculados a la empresa con una relación civil de prestación de servicios.

C) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajena y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

Art. 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y su validez de extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

Art. 5. *Denuncia y prórroga.*

1. La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

2. Una vez alcanzada la vigencia temporal prevista en el artículo anterior, tanto los efectos obligacionales como los normativos de este convenio se mantendrán en vigor.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase alguna de las condiciones establecidas en el mismo, este convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 7. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en el presente convenio regirán con carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en la empresa corresponde en exclusiva a la Dirección de la misma, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán las funciones previstas en la legislación y en el presente convenio.

Art. 9. *Responsabilidad profesional y propiedad intelectual.*

Agencia Aragonesa de Noticias, S.L., como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la dirección de la empresa.

La empresa ampara el secreto profesional y el derecho a no desvelar las fuentes de la información fuera del ámbito de la misma.

Salvo acuerdo expreso e individual en contrario, los trabajadores ceden, en el momento de suscribir su contrato de trabajo con la empresa, en exclusiva y con facultad de cesión a terceros, a la empresa los derechos de explotación de propiedad intelectual y, en especial, los de reproducción, transformación, comunicación pública y distribución de sus escritos para todo el mundo por el plazo máximo que la Ley establece en orden a su explotación en cualquier medio y soporte, tanto prensa escrita como en radio, televisión, cable, satélite, Internet, tanto analógicos como digitales, de pago o gratuitos, con respecto a todos los trabajos que se realicen por el trabajador. Se entienden incluidas las remuneraciones a tanto alzado de las cesiones de

cada uno de estos derechos en virtud del contrato de trabajo.

Art. 10. *Política de formación.*

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas, serán elaborados y organizados por la dirección de la empresa, la cual determinará en cada caso los departamentos y las personas a los que van dirigidos, sin menoscabo de su consenso con la representación legal de los trabajadores.

Con independencia de los acuerdos o convenios formativos concretos que la empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas o de formación profesional u otras entidades u organizaciones, la dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional. Para la realización de actividades formativas se atenderá a los criterios fijados en el Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa se compromete a realizar con carácter anual un sondeo para conocer los intereses formativos de todos los miembros de la plantilla.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Art. 11. *Contratación.*

Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente convenio deberá expresarse por escrito, a través del correspondiente contrato de trabajo, que se ajustará a las modalidades de contratación vigentes en cada momento.

Art. 12. *Período de prueba.*

1. Los períodos de prueba deberán concertarse por escrito y tendrán la siguiente duración:

- Jefes de Departamento: Seis meses.
- Resto de personal titulado: Tres meses.
- Resto de personal: Un mes.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

4. Los contratos indefinidos por transformación de un contrato temporal que previamente haya tenido establecido un período de prueba no estarán sometidos nuevamente al mismo.

Art. 13. *Dimisión del trabajador.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una antelación mínima de un mes, excepto si se encuentra en período de prueba, en cuyo caso no se aplicará este preaviso.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 14. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales que se recogen en la tabla salarial del presente convenio, según las funciones del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

GRUPO I. DIRECCIÓN. Se engloba dentro de este grupo profesional el puesto de trabajo en el que se actúa de forma independiente y se establece las directrices y objetivos globales de la empresa. El profesional que ocupa este puesto se halla en posesión de título universitario de grado superior y toma decisiones cuyo impacto puede afectar en todas las áreas funcionales y en los resultados empresariales. Planifica y gestiona el trabajo de equipos cualificados y es responsable de conducir las relaciones al más alto nivel con el cliente/proveedor tanto interno como externo.

• **Director:** Es la persona, provista de poderes, que con conocimiento de la mecánica operativa de toda la empresa, tiene la responsabilidad de todos los departamentos, estando encargado de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos.

GRUPO II. JEFATURAS. Es el personal que se halla en posesión de al menos un título universitario de grado medio y experiencia demostrada durante al menos seis años que realiza funciones en un departamento y lleva a cabo tareas que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y asunción de responsabilidades, debiendo dar cuenta de su gestión a la dirección de la empresa.

Engloba aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por la dirección. Sigue instrucciones y/o procedimientos ya establecidos. Sus decisiones tienen, sobre todo, un impacto en el día a día del área o áreas funcionales bajo su responsabilidad. Son responsables de la supervisión de personas o equipos.

La orientación al cliente externo y/o interno es clave, interactuando con los distintos niveles de la organización del cliente. Contribuye a definir objetivos y políticas de su área de trabajo.

• **Jefe del departamento de redacción:** Es el periodista con licenciatura universitaria y con la experiencia suficiente y demostrada para llevar a cabo

funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de varias áreas de la redacción. Sus funciones están orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asignados a este departamento, debiendo dar cuenta de su gestión a la dirección.

- **Jefe del departamento técnico:** Es la persona que, bajo la dependencia directa e inmediata del director, es responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación para la elección de equipos informáticos y su mantenimiento. Verificarán análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Tiene a su cargo la coordinación de varias áreas.

- **Jefe del departamento de administración:** Es la persona que, bajo la dependencia directa e inmediata del director, tiene la responsabilidad en el ámbito administrativo, contable-financiero. Es la persona responsable de optimizar los recursos materiales y económicos, así como el personal de la empresa, mediante el conocimiento del potencial humano de la misma que permita fijar unas políticas de promoción y de formación.

- **Jefe del departamento comercial:** Es la persona que, bajo la dependencia directa e inmediata del director, tiene a su cargo la promoción de nuevos clientes o servicios, bien por iniciativa propia o siguiendo el plan de expansión de la empresa. Se encarga del desarrollo de la planificación de medios de las diferentes campañas que le son encomendadas, así como de llevar a cabo y responsabilizarse de las relaciones que se establecen con los clientes de la empresa. Tiene a su cargo la coordinación de varias áreas.

GRUPO III. RESPONSABLES: Es el profesional con la titulación adecuada y experiencia demostrada durante al menos cuatro años preparado para llevar a cabo tareas que requieren un alto grado de autonomía, así como de conocimientos profesionales y asunción de responsabilidades. Sus funciones, bajo la dependencia directa e inmediata del jefe del departamento al que pertenezca, suponen la coordinación y supervisión de las tareas realizadas por varias personas.

- **Responsable de un área del departamento de redacción:** Es el periodista con licenciatura universitaria y con la formación y la experiencia necesaria para llevar a cabo tareas que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y asunción de responsabilidades. Sus funciones suponen la coordinación y supervisión de las funciones realizadas por varias Secciones.

- **Responsable de sección:** Es el periodista con licenciatura universitaria y con la experiencia necesaria para realizar un trabajo intelectual con un alto grado de responsabilidad, mando e interrelación humana. Sus funciones suponen la coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de trabajadores.

GRUPO IV. REDACTORES, TÉCNICOS, CÁMARAS, FOTÓGRAFOS, ADMINISTRATIVOS, DOCUMENTALISTAS Y EJECUTIVOS DE CUENTAS. Siguiendo los procedimientos y normas establecidas por sus respectivos responsables de área, tienen autonomía operativa sobre su propio trabajo. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo o el del equipo a su cargo, si lo hay. Poseen conocimientos especializados de complejidad conceptual y experiencia en el manejo de herramientas relacionadas con su profesión. Cumplen con las normas, procedimientos y tareas que les son encomendadas.

- **Redactor:** Es el periodista con licenciatura universitaria y con la experiencia de al menos dos años que le capaciten para llevar a cabo un trabajo de redacción periodística, con autonomía y criterios profesionales.

- **Técnico:** Es el profesional que, bajo supervisión de un superior de su departamento, está encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos o a su mantenimiento. Tiene un gran conocimiento de programación y de la estructura física de los equipos informáticos.

- **Cámara:** Es el profesional con titulación y experiencia suficiente que realiza su trabajo operando una cámara de grabación de imágenes.

- **Fotógrafo:** Es el personal con titulación y experiencia suficiente que realiza su trabajo operando una cámara de fotografía.

- **Administrativo:** Es la persona que actúa a las órdenes de un superior del Departamento de Gestión y que tiene un servicio burocrático a su cargo, el cual ejerce con iniciativa y responsabilidad, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio y preparación en el área en el que se desarrolle.

- **Documentalista:** Es la persona que se encarga de realizar las tareas encomendadas por un superior de su departamento, consistentes en escaneo de documentos, digitalización de audio y vídeo y localización de información en Internet. Se encargará fundamentalmente de la indexación, mantenimiento de bases de datos, minutaje, selección y resumen de noticias diario.

- **Ejecutivo de cuentas:** Es la persona que, con conocimientos amplios de la profesión y bajo la supervisión de un superior del departamento de proyectos, está en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa. Realiza la promoción comercial de nuevos clientes y de los servicios de la empresa.

GRUPO V. REDACTOR JÚNIOR. Siguiendo los procedimientos y normas establecidas por sus respectivos responsables, no tienen autonomía operativa

sobre su propio trabajo y deberán ser supervisados por un responsable de área o sección, jefe de departamento o un empleado sénior asignado para tal efecto. Cumplen con las normas, procedimientos y tareas que les son encomendadas.

- **Redactor júnior 1.º año:** Es el periodista con licenciatura universitaria sin experiencia profesional para realizar tareas de redacción. El período máximo de permanencia en esta categoría es de un año.

- **Redactor júnior 2.º año:** Es el periodista con licenciatura universitaria, con poca experiencia profesional para realizar tareas de redacción. El período máximo de permanencia en esta categoría es de un año.

GRUPO VI. AUXILIARES. PERSONAL QUE REALIZA TAREAS DE APOYO A LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS. Realiza tareas básicas bajo una supervisión directa que no requieren autonomía.

- **Ayudante de redacción:** Es el personal sin licenciatura universitaria adscrito a este departamento.

- **Ayudante del departamento técnico:** Es el personal sin la titulación requerida y adscrito a este departamento.

- **Auxiliar administrativo:** Es el profesional que, bajo las instrucciones de un superior, realiza trabajos burocráticos de carácter auxiliar, entre los que pueden estar incluidos los de telefonista-recepcionista, archivo, envío de correo y clasificación.

- **Ayudante de departamento comercial:** Es el profesional que, siempre bajo las órdenes directas de un superior, se encarga de realizar tareas secundarias de este departamento, entre las cuales figuran la gestiones de segundo nivel con clientes y apoyo en acciones comerciales.

GRUPO VII. SERVICIOS. Realiza tareas rutinarias que requieren supervisión directa. Aplica procesos muy específicos para cada tarea. Toma decisiones de naturaleza simple que afectan a su propio trabajo y siguiendo normativas y procedimientos establecidos. Posee conocimientos sobre un oficio o tarea con relativa complejidad conceptual. Cumple con las normas, procedimientos y tareas definidas por la organización.

- **Secretaria:** Realizará funciones de atención telefónica y de visitas, así como tareas de apoyo al resto de departamentos.

- **Asistente:** Realizará las funciones de mantenimiento de las instalaciones, así como aquellas otras tareas que le sean encomendadas por los jefes de departamento, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

- **Auxiliar:** Realizará las funciones más básicas que contribuyan al adecuado funcionamiento de la producción.

- **Personal de limpieza:** Realizará la limpieza de las instalaciones.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Art. 15. *Jornada de trabajo.*

1. La naturaleza de las actividades de la empresa comprendida en el ámbito de aplicación del presente convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

2. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones son facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que las llevará a cabo de forma que se alcancen los objetivos de sus actividades.

3. La jornada de trabajo, con carácter general, será de cuarenta horas semanales, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

4. La jornada de trabajo máxima anual será la establecida por el Estatuto de los Trabajadores.

5. Al no permitir la naturaleza de las actividades de la empresa realizar un horario rígido de trabajo, cada trabajador tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

Por esta misma razón el horario de trabajo y la jornada anual y semanal podrán tener carácter flexible y reparto irregular, sin perjuicio de los descansos mínimos establecidos por la Ley, de forma que en determinados trabajos los horarios se podrán adaptar por la dirección de forma permanente a las necesidades y se podrán efectuar modificaciones temporales en la jornada cuando así lo requieran las actividades de la empresa.

Art. 16. *Asistencia.*

Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo, las horas de entrada se entienden a en punto.

Con el fin de garantizar la prestación de los servicios, en los casos de ausencia justificada, deberá comunicarse las faltas de asistencia al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo y con la mayor antelación posible.

Todas las ausencias cuya comunicación no se haya efectuado previamente, serán consideradas injustificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.

La dirección de la empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia, para entradas y salidas del centro de trabajo, que considere oportunos, debiendo todo el personal incluido en el ámbito de este convenio someterse al mismo.

Art. 17. *Fines de semana y festivos.*

1. Fines de semana.

A los trabajadores afectados por el presente convenio que estén asignados a turnos de fin de semana les serán de aplicación las siguientes normas:

El sábado se considera día laborable, que será compensado con descanso de un día a disfrutar en la fecha elegida por el trabajador previa autorización de la dirección de la empresa.

Domingos. El trabajo en domingo será compensado económicamente bajo la siguiente fórmula: $SBAC/14/30 \times 1,25$, que significa: Sueldo bruto año (según categoría en convenio colectivo), dividido entre 14 pagas mensuales, dividido entre 30 días y multiplicado por 1,25.

2. Festivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, la comunidad autónoma y/o Ayuntamiento de referencia.

Cuando el trabajador no pudiera disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previa autorización de la dirección de la empresa.

No obstante los apartados anteriores, no procederán dichas compensaciones cuando la retribución o el régimen de trabajo se hayan establecido atendiendo a que este se desarrolla específicamente incluyendo dichos días.

Art. 18. Vacaciones.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

3. Como regla general, la mitad aproximada de estos días se podrán tomar en cualquier momento del año y la mitad restante se deberá disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre por ser este el período de menor actividad.

4. Las vacaciones se organizarán por áreas de trabajo, procurando siempre que el personal de vacaciones no supere la cifra de un tercio del total del área correspondiente.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6. No obstante, si por otras causas ajenas a la voluntad de la persona a final de año quedasen vacaciones pendientes de disfrutar, podrá tomarlas hasta el 31 de marzo del año siguiente, con las mismas normas generales que para las vacaciones ordinarias.

CAPÍTULO V

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 19. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir su salario, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al afecto superior a 300 kilómetros para cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende: en línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad en segundo grado comprende: el cónyuge y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

c) Un día por traslado de domicilio habitual siempre que esté justificado mediante el padrón municipal.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) ET, para la lactancia del menor hasta que este cumple nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo en este caso su duración de quince días naturales.

Art. 20. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, y se regirán ambas por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 21. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente convenio.

Art. 22. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos obligatorios aplicables son los siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos:

—Mensuales: Plus dominical.

—De vencimiento superior al mes:

A. Paga extraordinaria de verano.

B. Paga extraordinaria de Navidad.

Art. 23. Salario.

El salario ordinario y fijo estará compuesto por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores previstas en el presente convenio, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, de carácter permanente, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, como los períodos de descanso computables como trabajo.

Art. 24. Salario base.

Es el que, formando parte de salario ordinario y fijo de cada trabajador, será fijado por categorías según tabla anexa al presente convenio.

Art. 25. Contratos en prácticas.

Este contrato tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador. Dirigido a quienes estuvieren en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional.

No pueden haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. El contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

El presente convenio colectivo eleva el mínimo del 60 hasta el 70% durante el primer año y el segundo año, del mínimo del 75 hasta el 80%.

Art. 26. Plus de trabajo dominical.

Se regirá por lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

No obstante, no procederá este plus cuando la retribución o el régimen de trabajo se haya establecido atendiendo a que este se desarrolla específicamente incluyendo domingos.

Art. 27. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: se percibirá en el mes de julio, el pago se realizará entre los días 15 y 20 y su importe será el equivalente a una mensualidad.

Paga de Navidad: se percibirá en el mes de diciembre, el pago se realizará entre los días 15 y 20 y su importe será el equivalente a una mensualidad.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en razón al tiempo de servicio.

No obstante lo anterior, la empresa podrá prorratear el abono mensual de las referidas pagas extraordinarias.

Art. 28. Gratificación especial 10.º aniversario de antigüedad.

1. Se establece una gratificación extraordinaria a los trabajadores que cumplan diez años continuados de antigüedad en la empresa. Dicha gratificación corresponderá a una paga mensual según el salario base de la categoría del trabajador, prorrateado según su jornada laboral.

2. Esta gratificación se cobrará el mes en el que el trabajador cumpla los diez años de antigüedad.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a esta gratificación, excepto los pertenecientes al grupo profesional I (dirección) y los trabajadores que además tengan la condición de socios de la empresa.

Art. 29. Gastos y kilometraje.

1. Gastos. La empresa abonará a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo y por

razón del mismo, previa justificación por parte del trabajador, atendiendo a las normas internas de la empresa.

2. Kilometraje. Cuando el trabajador deba realizar un desplazamiento por razón de su trabajo, haciendo uso de su vehículo propio previa autorización de la empresa, esta le abonará el importe del kilómetro fiscal establecido, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo o a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

En el momento de aprobación de este convenio el importe está establecido en 0,19 euros/kilómetro.

Art. 30. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir, previa solicitud y autorización del departamento correspondiente, y antes del día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Dicho anticipo se descontará en la nómina del mes siguiente al que se ha hecho efectivo.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 31. *Régimen disciplinario.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador será clasificada atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el supuesto de no estar tipificadas en este convenio.

Art. 32. *Faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta en dos ocasiones durante un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día.

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 por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, de las cosas o de la producción, en cuyo caso podría 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 perjudique gravemente a 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) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta en tres ocasiones durante tres meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días alternos en un período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas sobre seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, máquinas, la producción 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, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio 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 no habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas, las cosas o la producción.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, si fuera repetida, será considerada como falta muy grave.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o fuera del este durante la realización

del mismo. Si afectaran a la integridad de las personas o de las cosas serán consideradas como falta muy grave.

n) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta cinco ocasiones durante seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o tres 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.

e) El quebrantamiento o la 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 no utilización reiteradamente de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

n) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas Internet, Intranet y comunicación interna de la empresa.

o) La condena judicial por delito que pueda implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.

p) Incurrir en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en las que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

q) La no comunicación de incidencias sobre los vehículos.

r) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de seis meses a partir de la primera falta.

Art. 33. *Sanciones.*

1. 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:

1. Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

2. Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

3. Por faltas muy graves:

—Rescisión del contrato con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 34. *Prescripción.*

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas enunciadas en el artículo 30 de este convenio prescribirán:

1. Las faltas leves a los diez días de su comisión.

2. Las faltas graves a los veinte días.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN SOCIAL

Art. 35. *Reconocimientos médicos.*

1. La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general y adecuado a las funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo, de periodicidad anual a todos los trabajadores.

2. Dicho reconocimiento médico será de carácter voluntario para los trabajadores, si bien la renuncia al mismo deberá comunicarse por escrito a la empresa.

Art. 36. *Incapacidad temporal.*

1. En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada ante la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la mis-

ma percibirá durante la vigencia de este convenio el 100% de su retribución, a partir del vigésimo primer día, si la causa de la baja fuera un accidente laboral, durante un plazo máximo de tres meses.

2. Si por norma de rango superior, durante la vigencia de este convenio, se modifica la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la empresa podrá modificar en el mismo porcentaje sus prestaciones.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la inspección médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

CAPÍTULO IX

DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 37. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria. — Se crea una comisión paritaria como órgano de naturaleza arbitral para la interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio. Se compondrá de dos miembros, uno en representación de la empresa y otro en representación de los trabajadores. Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo se estará al procedimiento legalmente establecido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Revisión salarial. — El actual convenio fija los salarios para los años 2016 y 2017 según figura en el anexo. Para los años 2018, 2019 y 2020 el incremento retributivo será el que marque el IPC.

No se contemplará revisión a la baja en caso de que se produzca un IPC negativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Descuelgue salarial. — El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación si la empresa se encuentra en situaciones de déficit o pérdidas económicas o productivas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Inaplicación del convenio. — En referencia al artículo 82.3 ET, y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del convenio, las empresas afectadas solo podrán no aplicar el régimen del presente convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

En los supuestos que exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre esta y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el período de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, igualmente establecerá el procedimiento para que los trabajadores recuperen las cuantías dejadas de percibir, y el plazo del abono.

En caso de discrepancia las partes se someterán a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación Provinciales, establecidos a tal efecto. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio. En los supuestos que no exista representación legal de los trabajadores la no aplicación se pactará entre la comisión designada por estos, conforme al artículo 41.4 ET, y la empresa. El acuerdo contendrá lo previsto en los párrafos anteriores; en caso de discrepancia las partes se someterán al procedimiento a los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación Provinciales.

Igualmente, alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria del convenio.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La entrada en vigor del presente convenio respetará los derechos salariales adquiridos por los empleados.

ANEXO

Tablas salariales del III convenio colectivo de Agencia Aragonesa de Noticias, S.L., años 2016 y 2017

Grupos profesionales	Bruto año (14 pagas)
Grupo I. Dirección:	
Director	20.000
Grupo II. Jefaturas:	
Jefe del departamento de redacción	18.000
Jefe del departamento técnico	17.000
Jefe del departamento de administración	17.000
Jefe del departamento comercial	17.000
Grupo III. Responsables:	
Responsable de un área del departamento de redacción	16.000
Responsable de sección del departamento de redacción	14.500
Grupo IV. Redactores, técnicos, cámaras, fotógrafos, administrativos, documentalistas y ejecutivos de cuentas:	
Redactor	13.500
Técnico	12.500
Cámara	10.500
Fotógrafo	10.500
Administrativo	12.500
Documentalista	12.500
Ejecutivo de cuentas	12.500
Grupo V. Redactor junior:	
Redactor junior 1.º año	11.500
Redactor junior 2.º año	12.500
Grupo VI. Auxiliares:	
Auxiliar administrativo	9.500
Ayudante del departamento comercial	9.500
Ayudante técnico	9.500
Ayudante redacción	10.500
Grupo VII. Servicios:	
Secretaria	11.500
Asistente	10.500
Auxiliar	10.000
Personal de limpieza	10.000

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Actualidad Media, S.L.

Núm. 732

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Actualidad Media, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Actualidad Media, S.L., para los años 2016 a 2020 (código de convenio 50100052012012), suscrito el día 16 de diciembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 29 de diciembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de enero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo se concierta entre Actualidad Media, S.L., y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal de la empresa Actualidad Media, S.L., cuyo centro de trabajo está situado en la provincia de Zaragoza.

Art. 3. *Ámbito personal.*

Se registró por el presente convenio todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fuera su contenido.

Quedan expresamente excluidos:

A) Quienes desempeñen funciones exclusivamente de alta dirección, consejo y gobierno.

B) Los corresponsales, colaboradores y profesionales liberales vinculados a la empresa con una relación civil de prestación de servicios.

C) Los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control