

Conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo, SA, 1995-1996

RESOLUCIÓ

de 28 de desembre de 1995, per la qual es disposa el registre i la publicació del 18è Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Mundo Deportivo, SA, per als anys 1995-1996.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Mundo Deportivo, SA, per als anys 1995-1996, presentat per les parts negociadores en data 2 d'octubre de 1995, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 90.3 de l'Estatut dels treballadors, l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa El Mundo Deportivo, SA per als anys 1995-1996 al Registre de convenis d'aquesta Delegació territorial de Treball.

-2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Barcelona, 28 de desembre de 1995

José Antonio Gómez Cid
Delegat territorial de Barcelona

Traducció del text original signats per les parts

18è CONVENI
col·lectiu de l'empresa El Mundo Deportivo, SA

Capítol 1
Disposicions generals

Article 1
Parts contractants

Aquest Conveni col·lectiu es concerta entre l'empresa periodística El Mundo Deportivo, SA, i el seu personal, mitjançant les seves respectives representacions.

Article 2
Àmbit territorial

D'acord amb el que hi ha establert a l'article 83.1 de l'Estatut dels treballadors, l'àmbit d'aquest Conveni és d'empresa i afecta tots els centres de treball de El Mundo Deportivo, SA.

Article 3
Àmbit funcional

Les estipulacions d'aquest Conveni col·lectiu afecten totes les activitats de l'empresa.

Article 4
Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a la totalitat del personal de plantilla de l'empresa, tant si efectua funcions tècniques o administratives, com si només presta esforç físic o d'atenció. Se n'exclouen, per imperatiu legal i d'una manera general, les excepcions que apareixen en els punts 3.c), 3.d) i 3.f) de l'Estatut dels treballadors i, de manera especial, les que determina l'article 2 de la vigent Ordenança laboral de treball en premsa.

Article 5
Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir del dia de la seva firma, si bé, independentment d'aquesta data, produirà efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 1995.

Article 6
Durada i pròrroga

La durada d'aquest Conveni és de 2 anys (24 mesos) a partir de l'1 de gener de 1995, i quedarà prorrogat tàcitament a partir del 31 de desembre de 1996 si cap de les dues parts no el denuncia abans del venciment.

La part que fa la denúncia ha de presentar-la per escrit a l'altra part amb un marge d'antelació de 30 dies com a mínim abans que en finalitzi la vigència. S'ha de lliurar una còpia de la denúncia a l'autoritat laboral.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Ambdues representacions convenen que, essent les condicions pactades un tot orgànic i indivisible, suposant que l'autoritat competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no l'aproves en el seu conjunt, considerarien el Conveni nul i sense eficàcia.

Article 8

Absorció

Atesa la naturalesa del Conveni, les futures disposicions legals o les decisions administratives que impliquin variacions econòmiques en tots o alguns dels conceptes retributius només seran eficaçment pràctiques si, considerades globalment, superen el nivell d'aquest.

Article 9

Garantia ad personam

Es respecten les situacions personals que amb caràcter global excedeixen el pacte, i es mantenen estrictament ad personam.

Article 10

Comissió paritària

D'acord amb el que hi ha establert a l'article 85.2.d) de l'Estatut dels treballadors, i com a òrgan d'arbitratge i conciliació per a totes les qüestions que puguin derivar-se de la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni, es nomena una Comissió paritària integrada per 3 membres designats per l'empresa i 3 més elegits pels treballadors d'entre els components del Comitè d'aquesta.

Capítol 2

Del personal

Article 11

Les classificacions del personal que hi ha consignades en aquest Conveni col·lectiu són merament enunciatives i no obliguen a tenir cobertes totes les places enumerades si les necessitats i el volum d'empresa no ho demanen.

Article 12

Tot el personal de l'empresa té una categoria determinada segons la classificació i definició dels seus respectius oficis i funcions contingudes al capítol 3.3 i 3.4 de l'Ordenança de treball en premsa.

Article 13

L'organització de la feina i de totes les activitats de l'empresa corresponen exclusivament a la direcció o als seus delegats.

Article 14

El treballador té com a deures l'assistència, la puntualitat i la permanència en el treball, respectant els horaris i sotmetent-se als controls establerts o que s'estableixin en el futur, incloent-hi la confecció del full de treball diari de les seccions o dependències que així ho requereixin. Les faltes comeses sobre aquestes matèries poden ser considerades d'acord amb la legislació vigent.

Article 15

Qualsevol reclamació, queixa, petició o observació que, per qualsevol causa o motiu, decideixi formular el treballador a l'empresa, ha d'anar sempre dirigida al director d'aquesta o, si escau, al cap de personal, però sempre a través dels seus caps immediats, i un cop acomplerta l'ordre o la tasca encomanada.

Article 16

La indisciplina o desobediència, la disminució voluntària o contínua o reiterada del rendiment normal en el treball i aquella que pugui produir-se una sola vegada, però amb caràcter greu, poden ser sancionades igualment amb els correctius establerts en la legislació vigent.

Article 17

La jornada per a cada secció és marcada per l'Ordenança laboral de treball en premsa i l'horari que haurà de complir el personal és fixat per l'empresa dins la normativa legal.

Capítol 3

Remuneració del treball

Secció 1

Retribucions

Article 18

La retribució del personal ocupat en aquesta empresa consta del salari o sou base, plus d'antiguitat (triennis i quinquennis), plus de l'article 48 (si escau) i plus de Conveni que es fixa en l'article 20 d'aquest Conveni.

Article 19

S'entén per salari o sou base legal el que hi ha establert en els articles 51, 52 i 53 de la vigent Ordenança laboral de treball en premsa del 9 de desembre de 1976, el que s'estableix en l'article 19 del Conveni firmat el juny de 1987 i en l'article 19 del Conveni firmat el juny de 1989.

Salari real és el total de guanys que percep mensualment el treballador segons la forma i els límits previstos en la legislació laboral.

Article 20

Plus de Conveni

a) Per a tot el personal de plantilla de l'empresa s'estableix un plus especial, anomenat 'de Conveni'.

Aquest plus de Conveni, encara que pot figurar en un sol epígraf en el rebut de salaris, és format per la suma de dos conceptes:

-1 La quantitat que actualment tots els treballadors de plantilla perceben en concepte de plus de Conveni procedents de tots els convenis de treball anteriors.

-2 En compensació per les previsions d'alça que experimentin els índexs de preus al consum durant la seva vigència, i tenint en compte la situació econòmica de l'empresa, per a l'any 1995 s'ha d'aplicar als salaris bruts meritats per cada treballador el 31 de desembre de 1994 un increment percentual del 3,5% sobre el salari brut, i garantir un mínim de 14.000 pessetes brutes mensuals per jornada completa de treball. Per a l'any 1996 s'aplicarà als salaris bruts meritats el 31 de desembre de 1995 un increment del 3,5%, amb un augment mínim de 15.000 pessetes brutes mensuals per jornada completa de treball.

A l'efecte que els increments percentuals pactats assoleixin la xifra de l'IPC de l'any 1996, s'estableix una regularització en el mes de desembre de 1996 equivalent a la diferència entre el 3,5% i l'increment interanual de novembre de 1995 a novembre de 1996.

-3 Cada treballador ha de percebre per jornada completa una gratificació anual de 20.000 pessetes, que seran abonades durant el mes d'octubre juntament amb la meitat de la paga que s'abona en aquest mes.

b) El plus de Conveni s'ha de percebre igualment en cas de baixa per accident de treball o per malaltia, degudament justificada amb comunicats oficials de baixa, per bé que aquest últim cas només en els límits i condicions que més endavant s'estipulen.

Article 21

Gratificació extraordinària d'octubre

A més de les pagues extraordinàries de vacances i Nadal, l'empresa manté per a aquest any i els que vindran una gratificació extraordinària per un import equivalent a la meitat de la paga que es va percebre el 30 de setembre, a meritat l'octubre de cada any i amb repercussió en els beneficis.

En contraprestació, tot el personal de plantilla afectat per aquest Conveni renuncia per a aquest any i els que vindran a reivindicar millores salarials a causa de possibles increments de preus i tarifes de venda de periòdic que poguessin produir-se, tant en el període de vigència d'aquest Conveni com en el futur.

Article 22

Gratificacions extraordinàries i de vacances

El plus de Conveni s'ha de computar íntegrament per percebre les gratificacions extraordinàries del mes de vacances, Nadal i la meitat de la paga del mes d'octubre, i es merita igualment el període de vacances.

Article 23

Participació de beneficis

Per a una millora del que hi ha establert en l'article 65 de la vigent Ordenança laboral de treball en premsa, s'estableix en concepte de participació de beneficis l'abonament, a cada treballador afectat per aquest Conveni, d'una quantitat equivalent al 10% del salari brut percebut durant l'any anterior, computant-se 14 mensualitats i mitja per any.

Secció 2

Rendiments mínims per categoria professional

Article 24

Redactors

S'entén com a rendiment mínim en les comeses dels membres que integren aquest grup el que és necessari perquè la redacció de El Mundo Deportivo reculli les informacions que els redactors, informadors i corresponents obtinguin de les agències o les que aquestes subministrin. Aquestes informacions constitueixen les notícies que, en ser publicades, donen valor al periòdic davant els seus lectors segons la sagacitat dels seus redactors, la importància del seu servei d'agència, la qualitat literària del que es publica, l'actualitat i oportunitat del contingut, i el valor artístic i documental de la informació gràfica.

Article 25

Administratius

El rendiment mínim s'estableix en funció de la menor quantitat de temps possible que calgui invertir per desenvolupar les comeses que estiguin sota el seu càrrec o missions que li hagin estat encomanades, sense retards causats per acumulacions injustificades de feina, l'existència de les quals resulti inadmissible.

Article 26

Subalterns

El seu rendiment mínim s'estableix en funció del menor quantitat de temps possible que calgui invertir per desenvolupar les comeses que estiguin sota el seu càrrec o missions que li hagin estat encomanades, sense retards causats per acumulacions injustificades de feina, o l'existència de les quals resulti inadmissible.

Article 27

Obrers

En totes les seves categories, el rendiment mínim exigible es determina per efectuar completament, dins la respectiva jornada, la comesa assignada a cadascun dels membres d'aquest grup.

Article 28

En termes generals s'estableix que el personal de cadascuna de les categories exposades en els articles precedents assoleix els rendiments mínims establerts quan globalment es publiqui i distribueixi el periòdic amb normalitat, sense necessitat de pagar incentius o d'abonar hores extraordinàries, llevat que prèviament s'hagin pactat puntualment amb l'empresa.

En cas que per qualsevol circumstància existeixin irregularitats en la normal publicació i distribució del periòdic, únicament s'entendrà que no han assolit els rendiments mínims establerts aquelles seccions, departaments o persones als quals, per acció o omissió, l'existència d'aquestes anomalies i deficiències siguin imputables.

Article 29

Si per causes imputables, bé individualment o col·lectivament, al personal de plantilla de l'empresa no s'aconsegueixen els rendiments mínims, es considera falta greu dels qui amb la seva actuació han donat lloc a aquesta disminució del mínim i normal nivell de productivitat, per la qual cosa han de ser sancionats en la forma legal.

Secció 3

Llicències i permisos retribuïts

Article 30

El treballador, avisant amb temps suficient i amb la justificació adequada, pot faltar a la feina o absentar-se'n sense perdre el dret a remuneració pels següents motius:

- a) Durant un període de 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Durant 4 dies en cas de naixement d'un fill, o bé per malaltia greu o mort del cònjuge, fills, pares, néts, avis, germans o qualsevol altre familiar que, tot i ser de parentiu llunyà, convisqui amb el treballador.
- c) 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.
- d) El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic.

Aquests dies de llicència que es concedeixen són naturals i no laborables, per la qual cosa no es descompten els dies festius compresos durant el període de permís.

En cas que la circumstància que motiva la llicència ocorri durant el període de vacances, això no dona lloc a prorrogar-les.

Capítol 4

Seguretat Social

Article 31

Personal malalt

A tot el personal afiliat a l'assegurança obligatòria de malaltia que hagi estat donat de baixa oficial per incapacitat temporal, l'empresa ha de completar-li fins a un termini màxim de 3 mesos el 100% del salari real en casos de malaltia de més de 20 dies de durada.

Aquests terminis i termes poden ser prorrogats per l'empresa en casos excepcionals, atenent les circumstàncies especials i particulars del beneficiari, i amb l'informe previ del Comitè d'empresa.

Article 32

Absentisme

Essent conscients les parts que cal millorar, en general, l'eficàcia del sistema productiu i col·laborar en les mesures preses pel Govern en el Decret 53 d'11 de gener de 1980, s'estableix que, malgrat el que hi ha pactat en l'article precedent i que en l'esmentat Decret la reducció del subsidi opera a partir del quart dia, en cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, la prestació econòmica que el treballador malalt ha de percebre durant el període comprès entre el setè dia de malaltia fins al vintè inclusivament de permanència en aquesta situació, és únicament el subsidi que satisfà el Ministeri de Sanitat i Seguretat Social.

En els casos de malaltia de durada inferior a 7 dies, l'empresa ha d'abonar al treballador el sou real fins a un total de 15 dies l'any d'absència en el treball per incapacitat temporal, sumant-hi les diferents baixes parcials.

Article 33

Personal accidentat

El personal incapacitat temporalment per accident de treball ha de percebre la diferència que hi ha entre la prestació econòmica de la companyia asseguradora i l'organisme laboral i la totalitat del seu salari real, fins a la seva alta o pas a un dels casos definits en la Llei d'accidents de treball.

Article 34

Jubilacions

Per iniciativa del consell d'administració de l'empresa El Mundo Deportivo, SA, i independentment de la pensió de jubilació que al personal li pot correspondre per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, tot treballador que passi a la situació de jubilat o a la gran invalidesa i incapacitat laboral, incapacitat per a tota classe de treball, té dret a percebre una pensió complementària a càrrec de l'empresa, que premiï d'aquesta manera la seva vinculació a ella i els anys que hi ha treballat.

Aquesta pensió complementària de jubilació, que naturalment té caràcter vitalici, és de la següent quantia:

-1 La quantitat que el treballador acrediti en el rebut de salari en concepte de premi per antiguitat (triennis i quinquennis) en el moment de deixar el lloc vacant en l'empresa.

-2 Una altra quantitat, equivalent com a mínim al 33% de la diferència entre el salari real que el treballador ha percebut en produir baixa i l'import a què s'eleva la suma de la pensió que l'Institut Nacional de la Seguretat Social li ha assignat, més l'import dels premis d'antiguitat a què es fa referència en l'apartat 1 d'aquest article.

En cas que una futura llei de pensions comporti disminuir o retallar la pensió de jubilació calculada d'acord amb la normalitat vigent, i per tal de no gravar en excés o perillosament aquesta càrrega social assumida voluntàriament per l'empresa, el càlcul del mínim garantit com a pensió complementària s'ha d'efectuar sempre sobre la diferència entre els salaris reals i la pensió ordinària de jubilació que l'Institut Nacional de la Seguretat Social li ha assignat d'acord amb la legislació aplicable sobre això en la data de la firma d'aquest Conveni.

-3 Aquest percentatge mínim és del 33%. Pot ser augmentat potestativament per l'empresa fins a assolir el 67% que falta per completar el salari real que ha de percebre el treballador en el moment de jubilar-se.

Article 35

Ajuda per a estudis

L'empresa estableix un fons de protecció o una borsa d'estudis als treballadors de la seva plantilla que cursin una carrera universitària o estudis de grau mitjà o superior. També es fa extensiu als fills dels treballadors de la seva plantilla que tinguin fins a 19 anys complerts i que cursin estudis d'EGB, BUP, FP o COU, i als menors que pel treball dels seus pares, estiguin obligats a anar a parvularis o escoles bressol infantils.

Aquesta borsa té una dotació de 26.000 pessetes anuals per beneficiari, que es pot cobrar el setembre de cada any.

L'empresa ha de fer efectiva aquesta borsa d'ajuda durant les dates indicades, en el moment d'iniciar el curs escolar, d'acord amb la llista de beneficiaris que el Comitè d'empresa li ha de facilitar, el qual ha d'exigir prèviament als interessats els oportuns comprovants acreditatius del seu dret.

Article 36

Ajuda a fills amb disminució psíquica

S'estableix una ajuda de 5.000 pessetes mensuals per als treballadors de l'empresa amb algun fill legítim amb disminució psíquica profunda a qui la seguretat social reconegui aquesta condició i tenen dret de percebre-la mentre aquests treballadors romanguin d'alta en l'empresa.

Article 37

Protecció escolar

L'empresa, mitjançant una pòlissa d'assegurança, de la qual són beneficiaris tots els treballadors amb fills que fan estudis d'EGB, BUP, FP i COU, garanteix la percepció d'una quantitat a preu fet per beneficiari, com a ajuda per finalitzar aquests estudis, en cas de mort o incapacitat permanent total i absoluta per desenvolupar qualsevol feina per part d'aquest treballador, segons normes, requisits i condicions estipulats en la pòlissa subscrita.

Article 38

Assegurança d'accidents

L'empresa concerta igualment una altra pòlissa d'assegurança que cobreixi els riscos de mort o incapacitat permanent total i absoluta per al treball per accident. En poden ser beneficiaris tots els treballadors de la seva plantilla amb una indemnització de 3.000.000 de pessetes.

Article 39

Protecció a la família

Els treballadors de plantilla en l'empresa perceben per una sola vegada l'assignació de 18.000 pessetes en cas de contraure matrimoni, i una altra assignació de la mateixa quantitat i també per una sola vegada en cas de naixement d'un fill, encara que el part sigui múltiple.

Si es dona el cas que els dos cònjuges treballen a l'empresa, aquestes assignacions només poden ser cobrades per un d'ells.

Article 40

Servei militar

Els treballadors de plantilla que s'incorporin al servei militar o han de fer la prestació social substitutòria, tenen reservat el seu lloc de feina durant tot el període que comprèn el servei i 2 mesos més.

Aquells qui es trobin en aquesta situació i tinguin una antiguitat mínima de 2 anys en l'empresa tenen dret a percebre una gratificació voluntària mensual equivalent al 50% del salari base. Els qui, a més de reunir aquests requisits, tenen reconeguts en la cartilla de la Seguretat Social l'esposa, els fills o els pares al seu càrrec, poden percebre una gratificació equivalent al total del salari base fixat per a la seva categoria.

Per al còmput del període de 2 anys mínims d'antiguitat, es té en compte i es computa el temps que el treballador ha prestat els seus serveis a l'empresa.

Article 41

Premis

A més de la mensualitat o de la paga extraordinària que es concedeix en la vigent Ordenança laboral de treball en premsa, els treballadors de plantilla amb 20 anys de permanència en l'empresa, una altra igual als 30 anys i una altra igual als 40 anys (article 82.e), poden rebre per part de El Mundo Deportivo, SA, altres pagues extraordinàries de la mateixa quantitat en complir els 25, 35 i 45 anys.

Capítol 5

Disposicions diverses

Article 42

Jornada de treball

La jornada legal de treball per al personal de l'empresa s'ajusta a les prescripcions de la vigent Ordenança laboral de treball en premsa. Al personal que efectua una jornada inferior a l'establerta, se li ha d'abonar el prorrateig corresponent, d'acord amb el Decret de 17 de gener de 1963 i l'Ordre de 5 de febrer del mateix any.

Article 43

Vacances

Per millorar el període de vacances anuals retribuïdes, establert amb caràcter general en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, es determina que tot el personal de la plantilla pot gaudir d'unes vacances anuals retribuïdes de 33 dies naturals. Els 2 o 3 dies que excedeixin els 30 o 31, segons el mes en què es gaudeixin les vacances, es poden prendre:

- a) per part del personal d'administració, en qualsevol moment de l'any, amb l'acord previ i exprés amb el responsable de la secció, i
- b) per part del personal de redacció, afegint-los als que ja ha gaudit en concepte de compensació de festivitats.

En aquells casos en què les vacances no s'hagin fet tot el mes natural següent, l'aplicació de 2 o 3 dies cal tractar-la amb el superior corresponent per tal de no perjudicar la marxa normal de la secció.

En qualsevol cas, la millora que s'estableix en aquest article està supeditada al fet que no representi per a l'empresa cap increment en els seus costos de personal.

Article 44

Descans setmanal

Per tal de compensar tant les peculiaritats de les feines del redactor com l'increment d'aquestes que ha comportat la confecció de 7 edicions setmanals del diari, el personal de redacció afectat per aquesta circumstància gaudeix d'ara endavant de 2 dies setmanals de descans a partir de l'1 de gener de 1996.

Article 45

Compensació de festivitats

Ateses les especials característiques del treball a la premsa, el personal està obligat a treballar els dies de festa, llevat de l'1 de gener, Divendres Sant i Nadal, exclosos expressament i preceptivament en la vigent Ordenança laboral de treball en premsa.

Quant a la compensació, ambdues representacions, de comú acord, decideixen que aquest nombre de dies de vacances compensatori sigui igual al nombre de dies treballats, reconeguts com a festius en el corresponent calendari laboral, més 2 dies, i sense que pugui ser inferior a 15 dies hàbils. Se'n gaudeix en 3 períodes de 5 dies hàbils, en les dates que determini el director, d'acord amb les circumstàncies de treball.

Durant l'any 1996 s'entaularan converses amb la finalitat d'estudiar un nou text d'aquest article 45.

Article 46

Promoció

Sens perjudici del que es disposa en la secció 5 de la vigent Ordenança laboral de treball en premsa, en cas d'haver de cobrir una plaça de nova creació o una vacant originada per baixa, cal convocar concurs-oposició entre el personal de plantilla de l'empresa que reuneixi les condicions mínimes per accedir a aquest lloc de treball. En cas que no es millorin les proves fixades o en cas de

tractar-se d'un càrrec de lliure designació, l'empresa pot cobrir lliurement aquest lloc de treball.

Article 47

Racionalització del treball

És potestatiu de l'empresa adoptar els sistemes de racionalització, automatització i modernització que estimi convenients. En qualsevol cas, les decisions s'han d'adoptar conforme a les disposicions vigents. Tot el personal, siguin quines siguin la seva categoria i funcions, està enquadrat en l'Ordenança laboral de treball en premsa i disposicions legals concordants, i està obligat a complir els treballs que els seus superiors li ordenin, dintre de les comeses pròpies de la seva categoria professional. Tot això per aconseguir que el periòdic o publicació pugui complir la seva missió informativa. No pot negar-se a cooperar en casos d'avaries, endarreriments informatius no imputables a l'empresa i altres casos similars, amb l'objectiu d'acomplir tots els seus serveis per tal que l'edició pugui ser impresa i posada a disposició del públic.

Article 48

Despeses

Ateses les especials característiques del treball en l'empresa, el lloc on es recapta la informació i els horaris en què ha de desenvolupar-se, l'empresa ha de compensar les despeses de desplaçament i dietes necessàries, tot per a una millor consecució del que s'ha exposat abans, amb les quantitats detallades a continuació, de la manera i dins els límits que estableix l'article 42 del Reglament de l'IRPF de 3 d'agost de 1981 i successives actualitzacions.

Quantitats per a desplaçaments i dietes: desplaçament per ciutat, 775 ptes.; aeroport, 850 ptes. + pàrquing; Badalona, 850 ptes.; Sabadell i Terrassa, 1.200 ptes.; quilòmetre per carretera, 29 ptes./km; dietes nacionals, 8.500 ptes./dia; dietes internacionals, 90 ECUS/dia; dietes nocturnes: els redactors que, havent cobert l'habitual jornada laboral, hagin d'ampliar el seu horari per necessitats de la feina, tenen dret a cobrar la dieta nocturna prevista en aquest Conveni, que és de 2.000 pessetes (aquesta aplicació cal fer-la sota la supervisió directa dels respectius caps de secció i en base a l'organització de la feina); sopar, 1.050 pessetes.

Excepcionalment, aquests imports han d'entrar en vigor a partir del dia de la firma d'aquest Conveni.

Sopar: els redactors que hagin de cobrir esdeveniments informatius, assignats pels responsables d'àrea, més tard de les 11 de la nit, tenen dret a cobrar l'import del sopar (en la quantitat acordada en Conveni).

Desplaçaments nocturns: els redactors que hagin de cobrir esdeveniments esportius, assignats pels responsables d'àrea, que s'allarguin fora dels horaris dels serveis públics (metro o autobús, com a hora límit les 11 de la nit), tenen dret a lliurar la corresponent factura del taxi que l'hagi de portat al seu domicili, amb la quantitat de 1.500 pessetes com a límit.

Desplaçaments a l'aeroport en taxi: pel desplaçament en taxi a l'aeroport, sortida o arribada a la terminal de Barcelona, cal abonar com a màxim la quantitat de 2.200 pessetes, presentant el justificant pertinent. A més, i tenint en compte els casos excepcionals que es puguin donar (arribades nocturnes dels equips, jugadors, directius, etcètera), s'accepta la tarifa que justifiqui el corresponent resguard del taxi.

Viatges i règim d'estada en hotels: en aquells desplaçaments que no excedeixen les dues nits d'hotel, es pot compartir habitació i s'han d'abonar 800 pessetes en concepte d'esmorzar si no és inclòs en el bo de l'hotel.

Els esmorzars van vinculats a cada nit d'hotel i als casos en què se surti de l'hotel a hores intempestives del matí, en què igualment es preveu la quantitat abans esmentada. Si s'excedeix les dues nits, cal contractar habitació individual amb esmorzar inclòs.

Els imports corresponents a aquest article 48 s'han de negociar cada any durant el mes de gener, independentment dels increments establerts per l'article 20.

Article 49

Per a tot el que no estigui previst en aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que es disposa en l'Ordenança laboral de treball en premsa i a l'Estatut dels treballadors, en el Reglament de procediment laboral, en disposicions complementàries i en qualsevol altra normativa d'ordre substantiu o adjectiu de compliment obligatori que pogués promulgar-se durant la vigència d'aquest contracte.
Clàusules addicionals

-1 Queden totalment absorbits tots els plus establerts pels anteriors convenis col·lectius.

-2 Ambdues representacions, econòmica i social, convenen que l'ampliació de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu no implica cap augment del preu de venda de l'exemplar d'aquesta publicació, fins i tot quan produeixin necessàriament un augment de costos.

Barcelona, 7 de juliol de 1995

Annex 1

Taula salarial de El Mundo Deportivo, SA, 1995

C= categories; SM= salari mensual; SA= salari anual.

C SM SA

Subdirector	226.772	3.637.013
Redactor en cap	202.896	3.256.191
Cap de secció	184.100	2.956.395
Redactor	164.390	2.642.020
Ajudant de redacció ..	144.476	2.324.392
Dibuixant projectista	124.156	2.000.288
Compaginador	124.156	2.000.288
Grafista	124.156	2.000.288
Dissenyador	124.156	2.000.288
Tècnic de cables	124.156	2.000.288
Secretària	131.776	2.121.827
Cap de secció	159.149	2.558.427
Cap de negociat	144.476	2.324.392
Oficial de 1a	131.776	2.121.827
Oficial de 2a	118.060	1.903.057
Cobrador-inspector ...	106.884	1.724.800
Auxiliar	106.884	1.724.800
Telefonista	106.884	1.724.800
Ordenança	100.788	1.627.568

Barcelona, 7 de juliol de 1995

Annex 2

Taula salarial de El Mundo Deportivo, SA, 1996

C= categories; SM= salari mensual; SA= salari anual.

C	SM	SA

Subdirector	241.772	3.876.263
Redactor en cap	217.896	3.495.441
Cap de secció	199.100	3.195.645
Redactor	179.390	2.881.270
Ajudant de redacció ..	159.476	2.563.642
Dibuixant projectista	139.156	2.239.538
Compaginador	139.156	2.239.538
Grafista	139.156	2.239.538
Dissenyador	139.156	2.239.538
Tècnic de cables	139.156	2.239.538
Secretària	146.776	2.361.077
Cap de secció	174.149	2.797.677
Cap de negociat	159.476	2.563.642
Oficial de 1a	146.776	2.361.077
Oficial de 2a	133.060	2.142.307
Cobrador-inspector ...	121.884	1.964.050
Auxiliar	121.884	1.964.050
Telefonista	121.884	1.964.050
Ordenança	115.788	1.866.819

Barcelona, 7 de juliol de 1995