

Conveni Col·lectiu Diario Sport 1996 - 1998

RESOLUCIÓ

de 2 de juny de 1997, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 1996-1998.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, presentat per les parts negociadores en data 7 de maig de 1997, i de conformitat amb el que disposen els articles 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 la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA, per als anys 1996-1998, al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

-2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Barcelona, 2 de juny de 1997

José Antonio Gómez Cid
Delegat territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Ediciones Deportivas Catalanas, SA (EDECASA), per als anys 1996-1998

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Parts contractants

Aquest Conveni es concerta entre Ediciones Deportivas Catalanas, SA, editora del diari Sport, i el seu personal mitjançant les seves representacions respectives.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tot el personal laboral subjecte a aquesta relació amb Ediciones Deportivas Catalanas, SA, editora del diari Sport.

Article 3

Àmbit funcional

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

Article 4

Àmbit territorial

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 83.1 de l'Estatut dels treballadors, l'àmbit d'aquest Conveni és el de l'empresa i afecta tots els centres de treball i tots els que es puguin crear d'Ediciones Deportivas Catalanas, SA, editora del diari Sport.

Article 5

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província.

Article 6

Duració i pròrroga

La duració d'aquest Conveni és de 3 anys a partir del dia 1 de gener de 1996 i es prorrogarà cada any si cap de les parts no tramita cap denúncia abans que venci.

La part que fa la denúncia haurà de presentar-la per escrit a l'altra part com a mínim un mes abans que finalitzi la vigència del Conveni. S'haurà de lliurar una còpia de la denúncia a l'autoritat laboral.

Tots els conceptes econòmics d'aquest Conveni seran revisats de la manera següent: per als anys 1996 i 1997, es farà d'acord amb l'IPC de Catalunya resultant anualment, amb clàusula de revisió, i per al 1998, l'increment serà d'un 1% per sobre de l'IPC, amb una

clàusula de revisió a final d'any que mantingui un increment igual o superior a aquest percentatge.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible. En cas que les autoritats administratives competents, en ús de les seves facultats reglamentàries, arribessin a un pacte fonamental que desvirtués el Conveni o bé la jurisdicció laboral declarés que infringeix la legalitat, el Conveni quedarà íntegrament en suspens i s'haurà de renegociar tot. En aquest cas, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'hauran d'aplicar les disposicions legals vigents en aquesta matèria.

Article 8

Comissió paritària

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 85.2.e) de l'Estatut dels treballadors, es constituirà una comissió paritària, integrada per dos representants de l'empresa i dos representants del Comitè d'empresa. Aquesta Comissió actuarà com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del Conveni.

La Comissió es constituirà durant els 7 dies posteriors a la publicació d'aquest Conveni al Butlletí Oficial i en la reunió constitutiva se n'establiran les regles de funcionament. La Comissió es reunirà sempre que una de les parts ho consideri oportú i amb una periodicitat màxima de 6 mesos.

Capítol 2

Organització del treball

Article 9

Norma general

L'organització tècnica i pràctica del treball, així com l'adopció de mètodes i sistemes que n'afectin l'estructura, és facultat de la direcció de l'empresa, en les condicions i limitacions que estableix la normativa legal vigent.

El Comitè d'empresa i la Comissió paritària tenen atribuïdes funcions d'orientació i racionalització del treball.

La direcció de l'empresa, amb l'acord previ del Comitè d'empresa, podrà modificar les condicions de treball quan hi hagi raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin.

La direcció de l'empresa podrà destinar qualsevol treballador, sempre que aquest hi estigui d'acord, a fer altres tasques de la mateixa categoria professional durant un temps determinat, sense que l'esmentat canvi li suposi la pèrdua de cap dels seus drets.

Article 10

Mobilitat geogràfica

-1 Els treballadors, excepte els contractats específicament per prestar els seus serveis a empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podran ser traslladats a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència, excepte en el cas que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que així ho justifiquin o bé noves contractacions referides a aquesta activitat empresarial.

-2 El treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o a extingir el seu contracte mitjançant la indemnització que es fixi, com si es tractés d'extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques. La compensació a què es refereix el primer supòsit comprendrà tant les despeses pròpies com les dels familiars al seu càrrec, en els terminis que convinguin entre les parts, i mai haurà de ser inferior als límits mínims establerts en el Conveni col·lectiu. Igualment, es determinarà el termini d'incorporació al nou lloc de treball, que no podrà ser inferior a 30 dies.

-3 Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà desplaçar el seu personal temporalment, fins al límit d'un any, a una població diferent de la de la seva residència habitual, abonant, a més dels salaris, les despeses de viatge i dietes. Si l'esmentat desplaçament és per un temps superior a 3 mesos, el treballador tindrà dret a un mínim de 4 dies laborables d'estada al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els dies de viatge, els quals aniran a càrrec de l'empresari.

-4 Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fos treballador de l'empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi hagués lloc de treball.

-5 Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball als quals fa referència aquest article.

Article 11

Modificació en les condicions de treball

-1 Quan, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'empresa precisi l'adopció de modificacions substancials de condicions de treball que afectin a més d'un treballador, aquesta ho haurà de fer saber al Comitè d'empresa i es procedirà a l'obertura d'un període de consultes entre les parts de 15 dies.

Si, un cop transcorregut el període de consultes, no s'aconsegueix cap acord i l'empresa mantingués la decisió, aquesta s'haurà de comunicar als treballadors afectats i al Comitè d'empresa, fent constar la data d'efectes de la mesura, que no podrà ser inferior a 30 dies a comptar des de la comunicació als treballadors afectats.

Els treballadors afectats podran, en el termini de 15 dies hàbils a comptar des de la notificació empresarial, sol·licitar l'inici del procediment de mediació i, si fos precís, d'arbitratge davant del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas que es formulés per part dels treballadors afectats la proposta de submissió al procediment d'arbitratge, l'empresa es compromet a donar la seva conformitat i s'haurà de suspendre en aquest supòsit l'execució de la decisió empresarial per un període màxim de 45 dies naturals a comptar des de la comunicació als treballadors afectats.

La submissió a arbitratge suposarà la renúncia per part dels treballadors afectats i els seus representants de l'acció de conflicte col·lectiu, així com de les accions individuals previstes en la legislació vigent, tot això sense perjudici del dret de la impugnació del laude arbitral que ostenten l'empresa i els treballadors, si concorregués alguna de les causes previstes en l'acord de submissió arbitral.

Les modificacions substancials de caràcter individual que afecten a un sol treballador es regularan tal i com està previst a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

-2 Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin a les matèries següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari
- c) Règim de treball per torns
- d) Sistema de remuneració
- e) Sistema de treball i rendiment

-3 En els tres primers casos de l'apartat anterior, si el treballador queda perjudicat per la modificació substancial de les condicions de treball, tindrà dret, dins el mes següent a la modificació, a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei o d'un mes per als períodes inferiors a un any, amb un màxim de 9 mesos.

Capítol 3

Provisió de places vacants

Article 12

Norma general

L'admissió del personal a l'empresa es farà segons les disposicions vigents i futures en matèria de col·locació i el Comitè d'empresa serà informat de la incorporació de treballadors a la plantilla.

Quan les necessitats de funcionament de l'empresa ho requereixin, es contractarà personal en règim temporal no fix segons les modalitats i procediments establerts a l'Estatut dels treballadors.

L'admissió i ingrés del personal i la seva contractació és facultat exclusiva de la direcció d'Ediciones Deportivas Catalanas, SA, i com a forma de contractació per cobrir els llocs vacants o de nova creació es tindran en compte els procediments següents:

- a) Concurs-oposició restringit al personal de l'empresa.
- b) Concurs-oposició entre els professionals vinculats a EDECASA per qualsevol règim de contractació.
- c) Contractació lliure, donant preferència als professionals lliures vinculats a EDECASA per qualsevol altre règim de contractació i als que siguin a l'atur.

Les convocatòries es faran públiques, com a mínim, 5 dies abans al tauler d'anuncis.

Article 13

Personal de nou ingrés

Són requisits generals per ingressar a l'empresa acreditar en el moment de la contractació l'edat mínima de 16 anys i tenir la titulació específica per a la categoria. De forma excepcional, es podrà considerar suficient acreditar la preparació adequada per desenvolupar les funcions objecte de la contractació.

Article 14

Període de prova

El personal nou ingressarà a l'empresa a títol de prova, condició que es pactarà per escrit dins del contracte de treball, i la durada serà l'estipulada per a cada categoria professional a l'Article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Aquests dies es consideraran realment treballats. La situació d'incapacitat laboral transitòria no interromprà aquest període de prova.

Quan s'acabi el període de prova, els treballadors contractats tindran la categoria professional per a la qual van ser requerits, amb totes les seves obligacions i drets.

Capítol 4

Plantilla i classificació professional

Article 15

Plantilla i capacitació

L'empresa fixarà, de conformitat amb la normativa legal vigent d'aplicació, la plantilla del seu centre de treball, que serà classificada per categories i revisada anualment.

Es podran definir i classificar les categories professionals que no estan previstes en aquest Conveni, amb l'aprovació prèvia del Comitè d'empresa.

Tot el personal haurà de tenir la capacitat mínima exigible per la normativa vigent per desenvolupar el seu treball.

En qualsevol cas, l'empresa ha de garantir el manteniment de la relació laboral amb els treballadors i ha d'assumir qualsevol tipus de discapacitat del treballador, si bé aquest s'haurà d'ajustar a les conveniències de l'organització del treball i al nou lloc que se li assigni, després d'un acord entre la direcció de l'empresa i el Comitè. Aquest canvi no ha de suposar la pèrdua de cap dels drets que tenia el treballador.

Article 16

Ascensos

Un cop fixada la plantilla, qualsevol baixa que es produeixi per motiu d'ascens, excedència o rescissió es cobrirà mitjançant l'ascens d'un treballador de la categoria immediatament inferior. Com a criteri de selecció de l'ascens, l'elecció s'haurà de condicionar a l'antiguitat, la capacitat de l'aspirant i l'experiència en la secció on es produeixi la baixa, amb l'estudi previ realitzat pel responsable de la secció i el Comitè d'empresa.

Els treballadors de redacció que, per escala salarial, estiguin adscrits a la categoria de redactor en pràctiques passaran si no ho han fet abans com a mínim a l'escala superior B quan compleixin el segon any d'antiguitat a l'empresa.

En finalitzar l'any, el Comitè professional (Consell de redacció) o el Comitè d'empresa proposarà a la direcció de l'empresa, que és qui n'ha de donar la confirmació, l'ascens professional de, com a mínim, un membre de cadascuna de les seccions en què està dividida la redacció.

Article 17

Treball de rang superior

Qualsevol persona que, durant 6 mesos seguits o durant 8 mesos al llarg de 2 anys, desenvolupi tasques corresponents a una categoria superior a la seva passarà automàticament a aquesta categoria, fora que es tracti d'un cas de substitució per incapacitat laboral transitòria (ILT).

Article 18

Classificació del personal segons la seva funció

El personal de la plantilla es divideix, a efectes de classificació, en tres àrees d'activitat general: tècnica i de serveis generals, redacció i gestió.

-1 Àrea de gestió

Aquesta àrea comprèn els departaments de treball no vinculats a l'elaboració de la informació. Són el personal tècnic, el d'administració, el de distribució, el de publicitat, el del departament comercial i de difusió, el de circulació, el de serveis i el de manteniment.

a) Personal administratiu

S'inclouen en aquest apartat totes les àrees de gestió esmentades anteriorment.

a1) Director: és el que, segons les normes i l'organització de la feina que ell mateix estableix, crea i selecciona el treball propi de la seva àrea.

a2) Cap de secció o de departament: aquesta categoria comprèn el personal que, dependent directament de la gerència o la direcció de la seva àrea, assumeix la responsabilitat d'un sector d'activitats de tipus burocràtic i té a les seves ordres el personal del seu departament.

a3) Cap de negociat: és el personal que assumeix la responsabilitat de cadascun dels serveis en què se subdivideixen les activitats del departament i té a les seves ordres altres treballadors.

a4) Oficial de primera: és l'empleat que té un servei determinat al seu càrrec, que té responsabilitat i que pot tenir o no empleats a les seves ordres.

a5) Oficial de segona: és l'empleat que porta a terme operacions auxiliars.

a6) Auxiliar administratiu: es considera com a tal l'administratiu que fa el mateix treball que un oficial de segona, amb una antiguitat inferior a 3 anys.

b) Personal administratiu específic

b1) Secretàries de direcció.

b2) Promotor: és l'empleat que, al servei exclusiu de l'empresa, visita clients per obtenir publicitat i pot realitzar treballs de despatx en determinats moments.

b3) Inspector de vendes: és l'empleat que té com a funció primordial la inspecció dels punts de venda i que pot fer també treball de despatx.

-2 Àrea de redacció

c1) Director: és el que organitza el treball que ell mateix crea, l'estableix, el selecciona, el prepara, el redacta, el confecciona i l'edita.

c2) Sots-director: és el que assoleix, per delegació, diverses funcions del director i el substitueix en la seva absència.

c3) Redactor en cap: és el periodista que coordina la redacció literària, informativa i/o gràfica i que té responsabilitat davant la redacció. Per delegació, assigna la feina al personal de redacció.

c4) Cap de secció: és el periodista que assumeix la responsabilitat d'una de les seccions en les quals es divideix la redacció i coordina el treball de les persones adscrites a aquesta secció.

c5) Redactor: és el periodista que fa un treball de carrer o de taula, literari o gràfic.

c6) Documentalista: és el que segueix les instruccions generals que li dicta el cap de documentació.

c7) Redactor en pràctiques: és el periodista que s'incorpora a la redacció sense experiència professional. Un cop finalitzats els 2 anys, passarà a ser redactor.

c8) Auxiliar de redacció, de disseny o de documentació: és el personal adscrit a les seccions de redacció, disseny o documentació que fa funcions de complement al treball redaccional.

-3 Àrea tècnica i de serveis generals

d1) Director: és el responsable del control i l'organització del treball de la seva àrea de competència.

d2) Cap de secció: és el que assumeix, per delegació, les funcions del director.

d3) Tècnic titulat de grau superior.

d4) Tècnic titulat de grau mitjà.

d5) Tècnic no titulat.

e) Preimpresió

e1) Oficial de primera: té coneixements aplicables a la fotografia i s'encarrega de reproduir originals en color, aplicant-hi la tècnica del procediment per selecció de pel·lícules, i de filmar-los.

e2) Oficial de segona: té coneixements aplicables a la fotografia i reproduceix originals en negre.

f) Serveis

f1) Telefonista

f2) Ordenança

f3) Missatger

f4) Personal de magatzem

f5) Manteniment

f6) Personal tècnic

Capítol 5

Estructura retributiva

Article 19

Norma general

L'estructura retributiva que s'estableix en aquest Conveni substitueix totalment el règim salarial que, de dret o de fet, s'estigui aplicant a l'empresa en el moment en què entri en vigor.

Article 20

Retribucions salarials

Els sous dels treballadors inclosos en aquest Conveni s'abonaran des del dia 1 de gener de 1996.

Article 21

Retribucions salarials fixes i ordinàries

S'entén per sou fix i ordinari totes les remuneracions que, amb caràcter fix i ordinari, es reben en el sou mensual, independentment d'aquells plusos que es cobren conjunturalment si es realitza algun altre treball, si es fan més hores o per qualsevol altra situació que no sigui generada per les condicions intrínseques de la funció que es fa.

El sou fix i ordinari inclou els conceptes següents:

a) Salari o sou base

És l'indicat per a cada categoria. Especificat en aquest Conveni, serà revisat anualment en el tant per cent acordat en la negociació retributiva.

b) Plus de conveni

És el resultat de la diferència entre la suma del sou base i el plus d'antiguitat i els complements salarials fins a la percepció del salari total ordinari i fix.

c) Plus d'antiguitat

Els treballadors fixos que treballin en aquesta empresa gaudiran d'augments per anys de servei, que seran de dos triennis del 5% i

de quinquennis successius del 5%, calculats sobre el sou base establert per a cada categoria professional. Els triennis i quinquennis es consolidaran a aquest efecte el dia 1 del mes natural següent al seu venciment.

d) Complements salarials

-1 Plus de lliure disposició

El sou base dels treballadors d'aquesta empresa que prestin els seus serveis en règim de lliure disposició s'incrementarà, com a mínim, en un 35%.

-2 Plus de titulació

El percebran els treballadors que acreditin títol universitari. La quantitat que rebran no serà mai inferior al 15% del sou base.

Altres complements no inclosos en el salari ordinari i fix: -1 Plus de cap de setmana

El percebran els que treballin els caps de setmana. La quantitat que rebran estarà d'acord amb l'annex 1.

-2 Plus de publicacions

El percebran els treballadors de redacció que facin publicacions extres.

Article 22

Gratificacions extraordinàries

El personal laboral de plantilla d'aquesta empresa percebrà anualment dues gratificacions extraordinàries corresponents al juny i al Nadal, per un import equivalent a la mensualitat cobrada el mes anterior de sou ordinari i fix, i també una altra mitja paga el 15 d'octubre, sempre que l'Sport es mantingui com el primer diari esportiu en nombre de vendes a Catalunya.

Article 23

Participació en els beneficis

Pel que fa al concepte de participació en els beneficis de l'empresa, s'abonarà al personal laboral de plantilla una paga d'un 8% sobre el salari real percebut durant l'any anterior; és a dir, sobre dotze mensualitats més les gratificacions del juny i el Nadal. Aquesta quantitat s'haurà de fer efectiva el darrer dia laborable del mes de març.

Article 24

Altres conceptes extrasalarials

Paga de jubilació

Es percebrà quan el treballador, en complir els 65 anys, es jubili laboralment. Equivaldrà a una gratificació extraordinària.

Article 25

Amortització i reparació de material fotogràfic Els fotògrafs de plantilla que utilitzin material fotogràfic de propietat percebran mensualment una quantitat fixa, revisable anualment, en concepte de desgast de les seves eines de treball. Així mateix, se'ls abonaran les reparacions del material.

Capítol 6

Desplaçaments, dietes i compensacions

Article 26

Viatges

S'entén per viatge el desplaçament fora de l'àrea metropolitana de Barcelona. Totes les despeses que generin aquests viatges, degudament justificades, aniran a càrrec de l'empresa.

La direcció de l'empresa ha d'avisar els treballadors dels viatges que han de fer com a mínim una setmana abans, fora dels casos imprevistos.

Article 27

Dietes

Cada any i a proposta de la Comissió paritària, la direcció de l'empresa fixarà l'import de cada dieta.

Els redactors de carrer tindran una dieta fixa mensual, revisable anualment, de 18.125 pessetes i els fotoperiodistes, de 21.700 pessetes, en concepte dels desplaçaments que fan per Barcelona ciutat.

Els redactors de taula, així com la resta dels treballadors de l'empresa, rebran una dieta fixa per cada desplaçament urbà de 1.300 pessetes, que serà revisada anualment.

Els treballadors de redacció percebran una dieta per dinar o sopar d'un import de 1.100 pessetes quan la feina els obligui a estar a disposició de l'empresa després de les 14,30 o de les 22,30 hores. A partir del 1997, aquesta quantitat es revisarà cada 2 anys.

Pel que fa als desplaçaments fora de l'àrea metropolitana de Barcelona fets amb automòbil propi, els treballadors rebran una dieta de 29 pessetes per quilometratge. En cas que el vehicle sigui de lloguer o de préstec, l'import de la dieta de quilometratge serà 3/4 de la totalitat.

Els treballadors rebran una dieta alimentària nacional de 9.770 pessetes, si viatgen dins de les fronteres de l'Estat, o una

d'internacional de 15.645 pessetes, si viatgen a l'estranger. Aquestes quantitats seran revisades anualment.
Per al dia de sortida, la dieta serà completa i per al de tornada, quedarà reduïda a la meitat quan el treballador pugui dinar a casa.

En els viatges de més de tres nits de durada, el desplaçat podrà fer servir, a càrrec de l'empresa, el servei de bugaderia de l'hotel.

En tots els viatges, els treballadors tindran una assegurança a càrrec de l'empresa per poder cobrir qualsevol contingència.

De la mateixa manera, i per compensar l'absència del domicili personal, l'empresa abonarà als treballadors una dieta de compensació de 6.250 pessetes brutes per cada nit que passin fora de casa, sempre que n'estiguin més de cinquanta-cinc nits a l'any. Aquest concepte s'abonarà a partir de la cinquanta-sisena nit.

La taula actualitzada de les dietes per a l'any 1996, que s'aplicaran a partir de l'1 de gener, és la següent:

Dietes nacionals: 9.770 ptes.

Dietes internacionals: 15.645 ptes.

Desplaçaments urbans: 775 ptes.

Desplaçaments a l'aeroport i l'àrea metropolitana: 1.300 ptes.

Desplaçaments fixos mensuals:

Redactors de les seccions Barça i Espanyol: 18.125 ptes.

Redactors gràfics: 21.700 ptes.

Desplaçaments a la rotativa: 2.186 ptes.

Quilometratge: 29 ptes.

Amortització mensual de l'equip fotogràfic: 15.000 ptes.

Dinars i sopars: 1.100 ptes.

Dietes per estar més de 55 dies fora de casa: 6.250 ptes.

brutes

Capítol 6

Jornada, horari i vacances

Article 28

Jornada

La jornada de treball efectiu per a tot el personal afectat per aquest Conveni serà de 36 hores setmanals.

Article 29

Quadre horari

L'empresa, d'acord amb el Comitè d'empresa, confeccionarà un quadre horari i un calendari laboral obligatori per a les diferents seccions i treballadors segons les disposicions del servei.

Cada treballador de la redacció tindrà assignat un horari bàsic, que és aquell que farà normalment, tot i que estarà subjecte a la realització de la feina que se li ha encomanat. Els redactors que tinguin reconeguda la lliure disponibilitat, independentment de la seva feina, hauran d'estar a disposició de l'empresa en tot moment per cobrir les necessitats informatives, sense que això els signifiqui un increment de la jornada.

Article 30

Festes especials

A causa de les seves característiques especials, les persones que treballin els dies festius de Nadal, Cap d'Any i el Divendres Sant percebran 26.075 pessetes brutes. Ningú pot ser obligat a treballar durant aquests dies.

Article 31

Festes entre setmana

Per compensar les peculiaritats del treball de premsa, el personal afectat tindrà 5 dies de descans per cada trimestre treballat, exceptuant-ne el tercer.

Article 32

Descans setmanal

El personal afectat per aquest Conveni tindrà 2 dies de descans setmanal durant els 12 mesos de l'any. A la redacció i l'àrea tècnica, cada secció en determinarà la forma de conformitat amb les necessitats i desitjos del personal i s'intentarà que tothom tingui un mínim de dos caps de setmana de festa al mes.

Article 33 Vacances

El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a un període de vacances anual reglamentari de 31 dies naturals, consecutius o fraccionats, per cada any complet de treball en actiu.

Els treballadors que en el moment de fer les vacances no hagin treballat tot un any complet tindran dret a un nombre de dies proporcional al temps de servei prestat.

Per organitzar el període de vacances, s'hauran de posar d'acord l'empresa i la representació dels treballadors i es duran a terme, des del mes de juny fins al mes de setembre, en torns rotatoris.

Article 34 Règim de treball

Si, per alguna causa de força major no imputable a l'empresa, no es pogués acabar la feina, els treballadors es comprometen a finalitzar-la, atesa la peculiar naturalesa del treball periodístic.

Capítol 7 Llicències, permisos i excedències

Article 35 Llicències i permisos retribuïts

El treballador, sempre que avisi amb antelació i ho justifiqui degudament, podrà faltar a la feina o absentar-se del treball, amb dret a ser remunerat, pels motius següents: a) Si es casa, se li concediran 15 dies naturals ininterromputs.

b) Quan l'esposa doni a llum, es concediran al treballador 3 dies naturals ininterromputs, que comptaran des del dia del naixement del fill.

c) Si els fills o germans es casen, es concedirà al treballador 1 dia natural, que haurà de coincidir amb la data de la celebració de l'esdeveniment.

d) Per malaltia greu d'un familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat, es concediran al treballador 2 dies naturals.

e) Per la mort d'un familiar de primer o segon grau de consanguinitat, se li concediran 3 dies naturals ininterromputs a comptar des del dia de l'òbit.

f) Pel compliment de deures públics o sindicals o per haver d'assistir obligatòriament a tribunals de justícia, tret dels casos declarats com a delictius en una resolució judicial, es donarà al treballador el permís corresponent d'acord amb les disposicions legals vigents i pel temps que, segons aquestes disposicions, necessiti.

g) Pel trasllat del domicili habitual, es concedirà al treballador 1 dia natural de permís.

h) Perquè el treballador pugui gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional, se li concedirà el temps màxim de 10 dies naturals a l'any per assistir a exàmens finals i a altres proves definitives d'avaluació i aptitud.

Article 36 Excedències

El personal laboral fix d'aquesta empresa podrà passar a la situació d'excedència sense tenir dret a cap retribució mentre no es reincorpori al servei en actiu. Per sol·licitar l'excedència, haurà d'haver acreditat com a mínim un any de servei a l'empresa.

L'excedència podrà ser de dos tipus:

a) Voluntària

És la que es concedeix a petició d'un treballador que, com a mínim, té un any d'antiguitat a l'empresa, per un període màxim de 2 anys.

El temps que duri aquesta situació no comptarà a l'efecte d'antiguitat ni de cap altre tipus.

Per poder acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període de, com a mínim, 4 anys de servei efectiu a l'empresa des que hi reingressi.

La petició d'excedència voluntària l'haurà de formular amb un mes d'antelació i, també un mes abans que se li acabi, haurà de comunicar a l'empresa el seu reingrés. Si el treballador no sol·licita el reingrés abans que finalitzi l'excedència, serà baixa definitiva.

El reingrés està supeditat al compliment del període mínim d'excedència.

b) Forçosa

El personal subjecte a aquest Conveni passarà a aquesta situació quan es doni alguna de les circumstàncies següents: Si el treballador és nomenat per a algun càrrec públic de l'Estat, les comunitats autònomes o l'Administració local o per a algun càrrec sindical o polític.

Si és designat per a algun càrrec de confiança en la mateixa empresa.

La reincorporació a partir del cessament en el càrrec o funció l'haurà de sol·licitar i fer efectiva en el termini d'un mes.

El temps que duri aquesta situació comptarà a l'efecte de l'antiguitat i altres conceptes.

Capítol 8 Drets sindicals

Article 37 Comitè d'empresa

L'empresa ha de comunicar trimestralment al Comitè la seva situació general i la seva probable evolució.

Article 38

Garanties dels representants dels treballadors A més de les garanties previstes als apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, els representants del personal disposaran d'un crèdit mínim de 20 hores mensuals acumulables en un representant, amb l'acord previ del Comitè. La utilització d'aquest crèdit d'hores tindrà dedicació preferent, tot i que aquest treballador haurà de comunicar a l'empresa que es disposa a exercir les seves funcions i haurà d'incorporar-se al seu lloc de treball quan acabi.

Article 39

Accés a la informació

Els treballadors, a través dels seus representants legals, tindran accés a la informació de l'empresa en els termes descrits a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 40

Seccions sindicals

L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i ha d'admetre que els treballadors afiliats a un sindicat poden celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de la jornada habitual de treball, sense que això pertorbi l'activitat normal de l'empresa. Els treballadors afiliats a un sindicat tindran dret a constituir una secció sindical i podran elegir-ne un delegat en cas que obtinguin un percentatge superior al 10% en les darreres eleccions a Comitè d'empresa.

Capítol 9

Faltes i sancions

Article 41

Faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, segons la seva importància, transcendència o intenció, en lleu, greu o molt greu.

L'empresa està obligada a informar els representants dels treballadors de la intenció de sancionar un treballador, així com de les causes que segons el judici de l'empresa justifiquen aquesta sanció.

L'empresa haurà de comunicar sempre la seva decisió als representants abans de fer-ho a l'interessat.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat, fins a tres en un mes, a l'hora d'assistir al treball, amb un retard superior als 5 minuts i inferior als 30 minuts respecte a l'horari d'entrada. Els primers 5 minuts es consideren temps de cortesia.

No es considera falta de puntualitat si és a causa del funcionament irregular constatat del transport públic.

b) No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball amb motiu justificat, fora que es provi la impossibilitat de fer-ho.

c) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada més de 30 minuts. Si això originés algun perjudici de consideració a l'empresa o fos la causa de l'accident d'algun company, aquesta falta es podrà considerar greu o fins i tot molt greu, segons el cas.

d) Tenir poca cura en la conservació del material, quan això causi perjudicis econòmics importants a l'empresa.

e) La falta ostensible de condícia i higiene personals, sempre que això afecti la relació personal amb la resta de companys.

f) No atendre el públic correctament, en cas que aquesta sigui la funció i categoria del treballador.

g) Faltar a la feina un dia al mes sense justificar-ho.

h) Simular la presència d'un altre treballador.

Faltes greus

Es consideren faltes greus:

a) Fer més de sis faltes lleus no justificades de puntualitat a la feina durant un període de 30 dies.

b) Absentar-se 2 dies del lloc de treball sense justificació durant un període de 30 dies.

- c) Fer activitats alienes a l'empresa en hores de feina.
- d) Simular estar malalt o accidentat.
- e) Ser negligent o mostrar desídia en el treball, quan aquesta actitud afecti de forma considerable la producció o suposi un important perjudici econòmic a l'empresa.
- f) Ser imprudent a l'hora de fer la feina, quan això comporti avaries de consideració per a les instal·lacions.
- g) Fer ofenses verbals o físiques de tipus sexual a qualsevol treballador de l'empresa.
- h) No comunicar a l'empresa canvis de domicili fix i de situació fiscal.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

- a) Fer més de sis faltes no justificades d'assistència al treball en el termini de 2 mesos.
- b) El frau en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de feina, dins l'empresa o durant la jornada laboral.
- c) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o fer malbé primeres matèries, estris, maquinària, xarxes informàtiques, instal·lacions i documents transcendents per a l'empresa.
- d) Estar embriac de manera habitual.
- e) Revelar el sigil professional de documents reservats a l'empresa, quan això pugui afectar la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.
- f) Els maltractaments de paraula o obra i l'abús de l'autoritat o la falta greu de respecte i consideració.
- g) La imprudència en la realització del treball, quan aquesta actitud sigui la causa de l'accident d'un o més companys.
- h) L'abús d'autoritat per part dels caps es considerarà sempre una falta molt greu. Qui en sigui víctima ho ha de fer saber immediatament a la direcció i als seus representants.
- i) Les ofenses físiques de tipus sexual esmentades abans que siguin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte no indefinit es consideraran, a més de falta molt greu, abús de l'autoritat i seran sancionables amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrecs de responsabilitat.

En els supòsits recollits a l'article anterior i en aquest mateix article referents a l'empait sexual, les sancions es tramitaran sempre amb el coneixement i la participació dels representants dels treballadors.

Les faltes lleus prescriuran al cap d'un mes i les faltes greus i molt greus, al cap de 2 mesos des de la data en què van ser comeses o des que se'n va tenir coneixement provat, si no es procedeix a la imposició de la sanció.

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, el fet de reincidir-hi i la seva incidència en les relacions laborals, són les següents:

Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit.

Per faltes greus: suspensió de l'ocupació i del sou des d'1 fins a 30 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de l'ocupació i del sou des de 30 fins a 90 dies o acomiadament.

Capítol 10

Altres disposicions

Article 42

Incapacitat laboral transitòria

Tot el personal que s'acull a aquest Conveni té el dret, des del començament de la situació d'incapacitat laboral transitòria, que l'empresa li abonï la diferència que hi ha entre la quantitat que cobreix la Seguretat Social per aquesta situació i totes les contingències i retribucions corresponents al salari ordinari fix.

Article 43

Formació dels treballadors

L'empresa, d'acord amb el Comitè, es compromet a fer tots els cursos de formació necessaris per al reciclatge professional continu. En aquest sentit, intensificarà la seva participació, ja sigui amb els sindicats o amb altres empreses del grup, en tots els cursos que subvencionin les institucions. De tota manera, la participació en aquests cursos serà voluntària i l'empresa organitzarà el treball de forma adequada perquè els treballadors puguin assistir de manera continuada als cursos.

Article 44

Jubilació als 64 anys

Tot el personal que s'acull a aquest Conveni té el dret de jubilar-se als 64 anys, segons el Reial decret 1.194/1985, de 17 de juliol. Els sotassinants acorden facilitar la jubilació als 64 anys d'edat i la contractació simultània, per part de l'empresa, d'aturats registrats a

les oficines de l'INEM en el mateix nombre que el de jubilacions anticipades. De la mateixa manera, el Conveni estableix els 65 anys com l'edat màxima de jubilació per als treballadors d'EDECASA.

Article 45

Peticions i suggeriments

A fi i efecte d'aconseguir una organització i un seguiment que estiguin d'acord amb les necessitats i objectius de l'empresa i dels seus treballadors, aquests podran formalitzar per escrit al seu cap jeràrquic immediatament superior qualsevol petició o suggeriment que desitgin formular davant la direcció de l'empresa per qualsevol circumstància i també podran demanar qualsevol dels drets de què vulguin gaudir d'entre els que s'inclouen en aquest Conveni.

Article 46

Disposició final

Tot el que no preveu aquest Conveni es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors, qualsevol conveni del sector que substitueixi l'Ordenança laboral de premsa i qualsevol altra normativa, de caràcter substantiu o adjectiu, de compliment obligat que es pugui promulgar durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

Annex 1

Acord sobre el pagament del treball en caps de setmana

S'estableix que, d'acord amb l'Article 21 d'aquest Conveni -que fa referència als altres complements no inclosos en el salari ordinari i fix- i amb l'article 32, els treballadors d'EDECASA que, per motius organitzatius, hagin de treballar els caps de setmana (dissabte i diumenge) percebran una compensació econòmica estructurada de la manera següent:

Any 1996: una compensació de 6.000 pessetes brutes per cada cap de setmana treballat, amb un límit compensatori que no podrà superar els vint-i-tres caps de setmana fora que, per motius organitzatius, a proposta de la direcció de l'empresa i amb l'acord dels representants dels treballadors, s'acceptés una xifra superior de caps de setmana.

Any 1997: una compensació d'11.000 pessetes brutes per cada cap de setmana treballat, amb un límit compensatori que no podrà superar els vint-i-tres caps de setmana fora que, per motius organitzatius, a proposta de la direcció de l'empresa i amb l'acord dels representants dels treballadors, s'acceptés una xifra superior de caps de setmana.

Any 1998: una compensació de 19.000 pessetes brutes per cada cap de setmana treballat, amb un límit compensatori que no podrà superar els vint-i-tres caps de setmana fora que, per motius organitzatius, a proposta de la direcció de l'empresa i amb l'acord dels representants dels treballadors, s'acceptés una xifra superior de caps de setmana.

Estructura salarial per categories d'EDECASA (1997)

C: categoria; SB: salari base.

C	SB
Director	191.123
Sots-director	156.721
Redactor en cap	152.206
Cap de secció	136.460
Redactor A	120.644
Redactor B	116.930
Redactor en pràctiques 1r any	70.158
Redactor en pràctiques 2n any	87.697
Auxiliar de redacció	104.845
Documentalista	116.930
Informàtic	134.702
Oficial de 1a preimpresió	134.702
Oficial de 2a preimpresió	123.498
Teclista	114.106
Oficial de manteniment	118.889
Recepcionista	108.204
Comercial	99.270
Cap de negociat	134.702
Coordinador	134.702
Oficial de 1a administratiu	118.887
Oficial de 2a administratiu	99.270
Auxiliar administratiu	95.234