

Conveni Col·lectiu Diari de Terrassa

RESOLUCIÓ

de 22 de maig de 1996, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Julián Sanz Soria, SL, per als anys 1996 i 1997.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Julián Sanz Soria, SL, presentat per les parts negociadores en data 27 de març de 1996, i de conformitat amb el que disposen 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 la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Julián Sanz Soria, SL, per als anys 1996 i 1997 al Registre de convenis d'aquesta Delegació Territorial de Treball.

-2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Barcelona, 22 de maig de 1996

José Antonio Gómez Cid
Delegat territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa Julián Sanz Soria, SL

Article 1

Àmbit personal

Queda afectat pel present Conveni col·lectiu tot el personal de plantilla comprès en els grups de redactors, fotoperiodistes, correctors, maquetistes, arxivers, administratius i subalterns, fix o temporal, de l'empresa Julián Sanz Soria, editora de Diario de Terrassa. En queden expressament excloses les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 de la Llei 8/1980 i les relatives a col·laboracions.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta el personal definit a l'article anterior de tots els centres de treball de l'empresa que hi ha actualment o que es puguin crear durant la seva vigència.

Article 3

Àmbit funcional

Aquest Conveni s'aplica a totes les activitats de l'empresa que no estiguin expressament excloses per aquest Conveni i la legislació vigent.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà una durada de 2 anys, amb vigència de l'1 de gener de 1996 al 31 de desembre de 1997.

Article 5

Denúncia

Aquest Conveni quedarà automàticament denunciat 2 mesos abans de la seva fi.

Article 6

Pròrroga

Un cop denunciat automàticament el Conveni, quedarà prorrogat mentre no s'assoleixi l'acord exprés.

Article 7

Prelació de normes

El que les parts han convingut en aquest Conveni regula les relacions entre l'empresa i els treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

Pel que fa a tot el que no s'ha previst en aquest Conveni cal aplicar les disposicions legals de caràcter general.

Article 8

Compensació

Les condicions retributives o de treball que s'estableixen en aquest Conveni compensen i absorbeixen, en conjunt anual, les que fins ara eren vigents, siguin quins siguin la seva naturalesa i origen.

Article 9

Absorció i compensació

Atesa la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es puguin promulgar en el futur que comportin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius o les condicions de treball únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades globalment i en còmput anual, superen les d'aquest Conveni, també valorades en conjunt i en còmput anual. En el cas contrari s'han de considerar absorbides i compensades per les condicions d'aquest Conveni.

Article 10

Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que, amb caràcter global, superin el Conveni, i s'han de mantenir estrictament ad personam les que estiguin implantades per disposicions legals o costum inveterat si, examinades en conjunt, resulten més beneficioses per al treballador.

Article 11

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte d'aplicació pràctica, han de ser considerades globalment. En cas que per resolució administrativa o judicial es consideri nul o es modifiqui algun dels pactes continguts en el Conveni, tret dels articles de naturalesa econòmica, que mantindrien la seva vigència durant el període de nova negociació, aquest quedarà sense eficàcia i es procedirà de nou a la constitució de la Comissió Deliberadora, amb l'objecte de tornar a negociar el seu contingut en un termini no superior a 1 mes.

Article 12

Comissió Paritària

Totes dues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que puguin sorgir sobre la interpretació o l'aplicació d'aquest Conveni siguin sotmesos a la consideració de la Comissió Paritària abans d'iniciar qualsevol reclamació judicial.

Aquesta Comissió està composta per 2 membres designats entre els que componen la representació dels treballadors i 2 representants de l'empresa lliurement triats per aquesta. La Comissió Paritària pot ser assistida pels assessors de les representacions respectives amb veu però sense vot, i s'ha de reunir i ha de resoldre els temes que li siguin consultats en el termini màxim de 30 dies.

Article 13

Organització de la feina

L'organització de la feina és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, sens perjudici de les competències del director dins la Secció de Redacció.

Article 14

Les categories professionals i les definicions respectives són les de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 15

Jornada

-1 Sens perjudici que el personal de Redacció faci les seves funcions per feina feta, de manera que un cop enllestida la feina es doni per complerta la jornada, aquesta queda subjecta a les particularitats següents:

a) La jornada laboral s'estableix per a tot el personal de Redacció en 36 hores setmanals distribuïdes de dilluns a divendres.

b) Si les circumstàncies ho exigeixen, la feina de Redacció s'ha de prolongar, segons el parer del director, fins que la informació sigui elaborada totalment, en els termes que estableix l'article 19 d'aquest Conveni, per a la qual cosa s'estableix, amb caràcter compensador, un plus de major jornada i dedicació la quantia del qual es fixa a l'annex 3. c) Així mateix, atesa la naturalesa de la professió periodística, i com que resulta impossible determinar un horari rígid de treball, l'horari del personal de Redacció té la consideració de base i pot variar segons les exigències del departament i les disponibilitats tècniques per executar correctament la feina encarregada.

d) Totes dues parts manifesten que el contingut de l'apartat b) d'aquest article no ha de comportar un augment substancial de la feina habitual que fins a la data han fet els treballadors afectats pel plus esmentat.

-2 Per al personal d'Administració, la jornada laboral és de 39 hores, que es fan de dilluns a dissabte.

Article 16

Salari base

En consideració a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors, el salari base per a les diferents categories professionals del Conveni té els valors que es detallen a l'annex 2.

Article 17

Plus de conveni

Amb la consideració de complement salarial per qualitat o quantitat de treball, el plus de conveni per a les diferents categories

professionals que preveu el Conveni té els valors que s'indiquen a l'annex 2.

El plus de conveni es convé com a estimul per a l'activitat, la dedicació i l'atenció del treballador al conjunt de feines que componen la comesa que l'empresa li ha assignat.

Article 18

Complement personal d'antiguitat

El complement personal d'antiguitat consisteix, com a màxim, en 2 triennis del 5% i 7 quinquennis del 5%, tots dos casos calculats sobre el salari base establert a l'article 16, i es merita a partir del mes següent al del compliment efectiu dels períodes de permanència a l'empresa.

Article 19

Plus de major jornada i dedicació

a) Ateses les especials característiques del sector, els redactors que hagin de prolongar la seva jornada per necessitats de l'empresa, segons el parer del director, han de percebre, amb la consideració de complement salarial, un plus de major jornada i dedicació de la quantia que s'indica a l'annex 3, independentment que aquesta prolongació arribi a produir-se o no.

b) Queden necessàriament inclosos en aquest plus, en les condicions regulades, tots els redactors adscrits a les seccions d'Informació Local i Comarcal.

Article 20

Feina en cap de setmana

a) Tots els treballadors que tinguin encomanades per la Direcció feines en dissabte o diumenge han de percebre, també amb la consideració de complement salarial, un plus d'assistència en cap de setmana de la quantia i la manera establertes a l'annex 4.

b) Queden necessàriament inclosos en aquest plus, en les condicions regulades, tots els redactors adscrits a les seccions d'Esports, Comarques, Cultura i Barris.

Article 21

Feina en dia de descans

a) Si per necessitats de l'empresa el treballador ha de prestar serveis, en jornada plena, en dia de festa abonable no recuperable, aquest ha d'optar entre gaudir d'una compensació en forma de descans en les dates que totes dues parts fixin de comú acord dins l'any natural, afegir-lo al període de vacances o gaudir d'una compensació econòmica.

En tots els casos, la proporció és d'1 dia i mig laborable per festa abonable treballada. Si s'opta per la compensació econòmica, cal percebre 8 dies i mig de la setmana de què es tracti.

b) Els treballadors que no tinguin reconegut el plus de cap de setmana i que hagin de prestar serveis el seu dia de descans amb jornada parcial, acumulen les hores treballades, i les compensen amb temps de descans, el qual cal determinar de comú acord amb la Direcció de l'empresa.

Article 22

Plus de comandament transitori

Els treballadors que, d'una manera temporal, i per un termini màxim de 6 mesos durant 1 any o 8 durant 2 anys, tinguin assignades funcions de responsabilitat sobre una secció, una àrea o un departament han de percebre un plus de comandament transitori de la quantia que es detalla a l'annex 5.

Aquest plus, i la categoria exercida, no té en cap moment el caràcter de consolidable pel que fa a la resta de conceptes salarials, i ha de ser suprimit tan aviat com es faci cessar el treballador en aquestes funcions.

Una vegada sobrepassats els terminis indicats cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 23

Naturalesa dels plusos salarials

Atesa la vinculació dels plusos salarials al lloc de treball, aquests tenen la consideració de no consolidables.

Article 24

Gratificacions extraordinàries

A tots els treballadors afectats per aquest Conveni se li han d'abonar una gratificació extraordinària a l'estiu i una altra per Nadal, que s'han de fer efectives els dies 23 de juny i 23 de desembre, respectivament, calculades a raó de 30 dies de salari real mensual.

Article 25

Participació en beneficis

La participació en beneficis s'ha d'abonar a cada treballador a raó del 8% del salari real percebut l'any anterior, és a dir, sobre les 12 mensualitats més les gratificacions extraordinàries de 23 de juny i 23 de desembre. Aquesta paga s'ha d'abonar dividida en 2 fraccions iguals, que s'han de fer efectives els dies 31 de març i 31 d'octubre de l'any en curs.

Article 26

Vacances

a) Les vacances del personal de l'empresa han de ser, com a mínim, de 30 dies naturals, o la fracció proporcional si l'antiguitat és inferior a 1 any.

Les vacances s'han de gaudir els mesos de juny, juliol i agost.

Entre l'empresa i els representants dels treballadors s'ha d'establir el quadre de vacances, en què s'ha de seguir un criteri de rotació i atendre les càrregues familiars i els períodes de major i menor activitat productiva.

Les vacances s'han de programar conjuntament amb l'empresa dins els 2 primers mesos de l'any.

b) Això no obstant, els redactors de la Secció d'Esports tenen un total de 39 dies naturals.

c) Així mateix, els redactors de Comarques, Cultura i Barris tenen un total de 35 dies naturals.

Article 27

Complement de prestacions d'incapacitat laboral transitòria En els casos d'incapacitat laboral transitòria, sigui quina sigui la causa de què derivi, l'empresa ha d'abonar un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a què el treballador té dret, que consisteix en la diferència entre la quantia de la prestació corresponent i el 100% del salari base, el plus de conveni i l'antiguitat. Aquest complement es percep durant els períodes següents:

a) Tres mesos si la situació d'incapacitat laboral transitòria deriva de malaltia comuna.

b) Dotze mesos en el cas d'accident de treball o malaltia professional.

Article 28

Indemnitzacions i abonaments de despeses

De conformitat amb el que l'Estatut dels treballadors estableix, quan per necessitats del servei el personal hagi de fer trasllats que impliquin dormir fora del lloc de residència habitual, l'empresa li ha d'abonar totes les despeses fetes, prèvia determinació de les condicions i els mitjans que s'han d'utilitzar en cada cas i una vegada justificats.

Quan la sortida no impedeixi dormir a la residència habitual, s'han d'abonar 2.800 pessetes diàries per la dieta completa i 1.400 pessetes per la mitja dieta.

Així mateix, és a compte de l'empresa l'import de l'ús d'autopistes i dels aparcaments utilitzats, prèvia presentació dels comprovants corresponents.

Independentment dels conceptes anteriors, quan el treballador utilitzi habitualment un vehicle de la seva propietat per desplaçar-se a causa de necessitats del servei ha de percebre mensualment un plus de quilometratge de la quantia determinada a l'annex 6, i per a aquest fi ha de fer un informe diari dels quilòmetres fets.

Article 29

Revisió salarial

Durant el primer any de vigència d'aquest Conveni, les retribucions seran les que figuren a les taules de l'annex 2.

Per al segon any de vigència del Conveni, l'increment serà el de l'IPC previst pel Govern per a l'any 1997 per a totes les categories, revisat a la fi de l'any si és superior a la previsió, i serà un increment lineal afegit de 5.000 pessetes mensuals per a les categories següents:

fotoperiodistes, correctors i maquetistes.

Article 30

Formació dels treballadors

L'empresa ha de donar facilitats per a la formació dels treballadors, d'acord amb els criteris establerts a l'Estatut dels treballadors.

Article 31

Exclusivitat

Els treballadors no poden col·laborar en altres mitjans sense l'autorització prèvia de l'empresa editora de Diario de Terrassa.

Article 32

Permisos i llicències retribuïts

Previ avís i notificació a la Direcció de l'empresa, el treballador té dret a gaudir de permisos retribuïts de la manera i en les condicions que s'especifiquen a continuació, sempre amb la percepció del salari que li correspon:

a) Quinze dies per matrimoni del treballador.

b) Dos dies en els casos de naixement de fill, malaltia o intervenció quirúrgica greu o mort de parents fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, ampliables a 3 dies si el naixement o la mort d'un familiar en primer grau s'esdevé en dissabte o diumenge.

c) Un dia hàbil per trasllat del domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, sens perjudici del que l'Estatut dels

treballadors determini.

e) El temps indispensable per fer exàmens, si s'avisava amb antelació i es justifica adequadament.

Article 33

Servei militar

Quan el treballador torni del servei militar o el servei social substitutori, l'empresa l'ha d'admetre d'una manera automàtica.

Article 34

Excedències

Les condicions per demanar una excedència i el reingrés al lloc de treball són les que estableix l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 35

Drets sindicals

Els delegats de personal i els delegats sindicals han de gaudir de tots els drets sindicals d'acord amb la legislació vigent. Es poden fer assemblees de treballadors de la manera que preveu la legislació vigent.

Article 36

Seguretat i higiene

L'empresa ha de complir les disposicions vigents que contenen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres disposicions de caràcter general, com també les mesures de seguretat i higiene que s'apliquen especialment a l'activitat específica de l'empresa.

Article 37

Reconeixement mèdic

La Direcció de l'empresa ha de gestionar amb les mútues d'accidents de treball o l'organisme de l'administració competent la realització d'un reconeixement mèdic cada any, del resultat del qual cal donar una còpia al treballador.

Article 38

Faltes i sancions

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica en lleu, greu o molt greu, atesa la seva importància, transcendència o intenció.

L'empresa està obligada a informar la representació dels treballadors de la intenció de sancionar un treballador, com també de les causes que, a parer de l'empresa, justifiquen aquesta sanció.

Aquesta informació a la representació dels treballadors l'ha de fer l'empresa sempre abans que es comuniqui a l'interessat.

a) Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

-1 La manca de puntualitat, fins a 3 vegades en 1 mes, en l'assistència al treball, amb un retard superior a 15 minuts i inferior a 30 en l'horari d'entrada.

No es considera falta de puntualitat la que és conseqüència del funcionament irregular constatat dels transports públics.

-2 No cursar en el termini corresponent la baixa corresponent, si es falta al treball per un motiu justificat, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.

-3 L'abandonament del servei sense una causa justificada per més de 30 minuts. Si a conseqüència d'això s'origina un perjudici de consideració per a l'empresa o si això causa l'accident dels companys de treball, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

-4 Les descures en la conservació del material que el treballador fa servir si comporten perjudicis econòmics d'una certa consideració per a l'empresa.

-5 Una manca considerable de netedat i higiene personals, si afecta la relació amb la resta dels treballadors.

-6 No atendre el públic amb correcció, si aquesta és la seva funció i categoria.

-7 Faltar al treball 1 dia el mes sense causa justificada.

-8 Simular la presència d'un altre treballador.

b) Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

-1 Més de 6 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de 30 dies.

-2 L'absència, sense causa justificada, durant 2 dies en un període de 30 dies.

-3 Fer activitats alienes a l'empresa durant la jornada de treball.

-4 La simulació de malaltia o accident.

-5 La negligència o la desídia en el treball si afecta d'una manera considerable la producció o si comporta un important perjudici econòmic per a l'empresa.

-6 La imprudència en la realització de la feina, si això comporta avaries de consideració per a les instal·lacions.

-7 Tenen la consideració de falta greu les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador o treballadora de l'empresa.

-8 La reincidència en faltes lleus, encara que les infraccions corresponents siguin d'una naturalesa diferent, sempre que es cometin dins un període d'1 mes a partir de la primera falta de la graduació esmentada.

c) Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

-1 Més de 6 faltes no justificades d'assistència al treball, comeses en un període de 2 mesos.

-2 El frau en les gestions encomanades i el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, dins les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral.

-3 Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes molt greus en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents transcendents per a l'empresa.

-4 L'embriaguesa habitual.

-5 No guardar el secret professional de documents reservats de l'empresa, si això afecta la producció o causa perjudicis greus a l'empresa.

-6 Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració.

-7 La imprudència en la realització de la feina si és la causa de l'accident d'un altre treballador o d'uns altres treballadors.

-8 L'abús d'autoritat per part dels caps ha de ser sempre considerat com a falta molt greu. Qui el pateixi l'ha de fer avinent immediatament a la Direcció i els representants dels treballadors.

-9 En cas que les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual referides al punt 7 de l'apartat b) d'aquest mateix article siguin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb un contracte no indefinit, es consideraran, a més de falta molt greu, abús d'autoritat, sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de les funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.

-10 La reincidència en falta greu, encara que les infraccions corresponents siguin d'una naturalesa diferent, sempre que es cometin dins un període de 6 mesos a partir de la primera falta de la graduació esmentada.

d) En els casos previstos al punt 7 de l'apartat be) i al 9 de l'apartat c) d'aquest mateix article sobre assetjament sexual, la tramitació de les sancions s'ha de fer sempre amb el coneixement i la participació dels representants legals dels treballadors.

Així mateix, en cap cas no s'ha de fer cap represàlia contra la persona que denuncia l'assetjament sexual.

e) La inassistència al treball a conseqüència de la detenció del treballador ha de ser considerada absència justificada, i el treballador té dret a incorporar-se al seu lloc de treball un cop hagi complert la condemna que li hagi estat imposada pels tribunals o un cop hagi estat excarcerat a conseqüència d'haver estat absolt dels càrrecs que se li hagin imputat o per sobreseïment del procés.

f) Les faltes lleus prescriuen al cap d'1 mes i les greus i les molt greus al cap de 2 mesos de la data en què són comeses o en què se'n té esmentat provat, si en aquests terminis no s'imposa la sanció.

g) Sancions. Ateses la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la incidència en les relacions laborals, les sancions màximes que es poden imposar són les següents:

-1 Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit.

-2 Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'1 a 30 dies.

-3 Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 30 a 90 dies o acomiadament.

Article 39

Clàusula especial per a la secció de fotografia Ateses les característiques d'aquesta feina, el fotoperiodista que el dilluns al matí faci el procés de revelatge del material dels col·laboradors de cap de setmana, té lliure la tarda, sempre que hagi fet la jornada plena al laboratori i hagi finalitzat la feina en els termes establerts a l'article 15.c) d'aquest Conveni.

Article 40

Material de treball

L'empresa ha de facilitar el material necessari i la roba adequada al personal segons la funció laboral que fa.

Disposicions addicionals

-1 Amb un respecte absolut a la categoria i el sou assolits i amb un caràcter no habitual, especialment en els casos de malaltia,

vacances o absències, tots els treballadors de Redacció han de fer les funcions que els siguin encomanades dins la seva jornada laboral, encara que corresponguin a categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb el treball de Redacció. En cap cas aquesta situació ha d'excedir 1 mes. Si persisteix aquesta situació un cop passat aquest termini, l'empresa, el treballador afectat i el representant sindical s'han de reunir per prorrogar-la de comú acord o donar-li un solució alternativa, de manera que se sotmeti, si escau, a la Comissió Paritària en els termes previstos a la disposició adicional 3.

-2 Les campanyes electorals (seguiment d'actes i votació) i la Festa Major són objecte d'un pacte previ i independent del que s'ha regulat en aquest Conveni, pel que fa a condicions econòmiques, jornada i temps de treball.

Els acords als quals s'arribin poden preveure que, excepcionalment, els treballadors de les altres seccions ajudin cobrint aquests actes.

-3 Qualsevol dubte o divergència sobre la interpretació o l'aplicació del contingut d'aquest Conveni col·lectiu han de ser sotmesos, amb caràcter previ, a la Comissió Paritària.

En cas que aquesta Comissió no arribi a un acord en qualsevol dels temes que se li plantegin, totes dues parts acorden que se sotmetran a la conciliació, la mediació i l'arbitratge previstos a l'Acord interprofessional de Catalunya subscrit pel Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i la UGT de Catalunya, i establert en data 7 de novembre de 1990.

-4 En els termes regulats per l'Estatut dels treballadors, la Comissió Paritària queda formada pels membres següents: Julián Sanz Soria i Ana Muñoz Núñez, en representació de l'empresa; i María del Mar Moreno Sánchez i Cristóbal Castro Veredas, en representació dels treballadors. Totes dues parts poden ser assistides pels assessors corresponents sempre que ho considerin convenient, i els seus membres poden ser substituïts de comú acord.

-5 L'empresa ha de contractar una assegurança d'invalidesa i mort a favor dels treballadors per als casos en què es produeixin aquestes circumstàncies durant l'exercici de les seves funcions com a treballadors de l'empresa.

Així mateix, l'empresa ha de fer-se càrrec del cost de la defensa jurídica dels treballadors respecte a les denúncies judicials fetes contra ells a conseqüència de l'exercici de la seva activitat professional a l'empresa.

Annex 1

Categories

Durant la vigència d'aquest Conveni, les categories són les següents: redactor A, redactor B, redactor C, fotoperiodista, corrector, maquetista i arxiver; administració: oficial de primera, oficial de segona i auxiliar administratiu.

Definició de redactors A, B i C:

És redactor C el que té una antiguitat a l'empresa inferior a 6 mesos.

És redactor B el que té una antiguitat superior a 6 mesos i inferior a 18.

És redactor A el que té reconeguda una antiguitat a l'empresa superior a 18 mesos.

Annex 2

Retribucions de l'any 1996

C: categories; SB: salari base; PC: plus de conveni; T:

total.

C	SB	PC	T
Redactor A	139.303	30.135	169.438
Redactor B	117.963	30.135	148.098
Redactor C	108.599	26.400	134.999
Fotògraf	117.963	30.135	148.098
Corrector	117.963	30.135	148.098
Maquetista	117.963	30.135	148.098
Arxiver	108.599	26.400	134.999
Administració:			
Oficial de primera ...	125.173	30.423	155.596
Oficial de segona	108.826	25.603	134.429
Aux. administratiu ...	101.122	26.652	127.774

Annex 3

Plus de major jornada o dedicació

Els treballadors que tinguin reconegut el plus de major jornada o dedicació majors han de cobrar un increment del 15% sobre el salari total mensual.

Tots els treballadors que perceben el plus de treball de cap de setmana han de cobrar, a més, el plus de major jornada o dedicació.

Annex 4

Plus de treball en cap de setmana

Els treballadors que tinguin reconegut el plus de treball en cap de setmana han de cobrar el 5% d'increment sobre el salari total mensual.

Annex 5

Plus de comandament transitori

Aquest plus s'aplica d'acord amb l'article 22 i la seva quantia representa un increment del 15% sobre el salari total mensual.

Annex 6

Quilometratge

Motocicletes: 19.

Automòbils: 29.