

CONVENI COL·LECTIU REGIO7 1997

RESOLUCIÓ

de 26 de novembre de 1997, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per a l'any 1997.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, presentat per les parts negociadores en data 18 de setembre 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 Edicions Intercomarcals, SA, per a l'any 1997, al Registre de convenis d'aquesta Delegació Territorial de Treball.

-2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Barcelona, 26 de novembre 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 Edicions Intercomarcals, SA, per a l'any 1997

Capítol 1 Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta i és d'aplicació per a tot el personal d'Edicions Intercomarcals, SA, vinculat a l'empresa mitjançant contracte laboral, independentment de la tasca que tingui assignada.

Se n'exclou expressament:

- a) El personal que tingui contracte d'alta direcció i aquell que, amb qualsevol altre tipus de contracte, exerceixi càrrecs directius.
- b) Els corresponsals i col·laboradors que no tenen dependència ni subordinació respecte dels serveis contractats.
- c) Els distribuïdors i venedors per compte propi o a tant l'exemplar i els que, sense relació laboral, prestin serveis a Edicions Intercomarcals, SA.
- d) Les persones que desenvolupin funcions d'alt consell i els membres dels òrgans d'administració, sempre que la seva activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs.
- e) Els professionals contractats d'acord amb la legislació civil per serveis desenvolupats per compte propi.
- f) Els assessors.
- g) Els agents comercials o publicitaris que mantinguin llibertat per a representar altres empreses dedicades a activitats iguals o diferents.
- h) El personal que pertanyi a empreses concessionàries que tinguin formalitzat un contracte de prestació de serveis amb Edicions Intercomarcals, SA.

L'empresa i el Comitè estudiaran conjuntament aquelles situacions que es considerin controvertides.

Article 2

Àmbit geogràfic

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball que tingui l'empresa.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà, amb caràcter general, una durada d'un any, des de l'1 de gener de 1997 fins al 31 de desembre de 1997,

independentment de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

Article 4

Pròrroga

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta a l'article 3, si no hi hagués denúncia expressa per cap de les parts com a mínim amb 15 dies d'antelació, s'entendrà que aquest Conveni queda prorrogat per a tot l'any 1998, de conformitat amb l'article 86.2 de l'Estatut dels treballadors.

En aquest cas, s'explicita el compromís de l'empresa d'incrementar el salari ordinari fix de cada treballador d'acord amb l'IPC de gener a desembre de l'any anterior.

Article 5

Revisió i rescissió

La denúncia que proposa la revisió o rescissió del Conveni s'haurà de presentar d'acord amb el procediment que estableix l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors. Si les negociacions del futur Conveni es prolonguessin més enllà del 31 de desembre de 1997, aquest Conveni s'entendria prorrogat fins a la finalització de les negociacions.

Es considera causa de revisió per qualsevol de les parts el fet que, per disposicions legals, s'estableixin limitacions o millores a les condicions legals o a les condicions reconegudes en aquest Conveni, sempre que l'afectin notòriament i considerades en el seu conjunt.

Article 6

Garantia ad personam

Es respectaran les condicions personals que, amb caràcter global, sobrepassin les establertes en aquest Conveni, i es mantindran estrictament ad personam.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni resultés anul·lat o modificat a instàncies de l'autoritat laboral, en atenció al que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, la totalitat d'aquest Conveni quedarà sense efecte, ja que constitueix un tot indivisible. En aquest cas, ambdues parts hauran d'iniciar una negociació en un termini de 30 dies a comptar des de la data de l'anul·lació o la modificació del Conveni esmentat.

Article 8

Comissió Paritària

Per a les qüestions que es derivin d'aquest Conveni, tal com es determina en l'article 85.d) de l'Estatut dels Treballadors, es nomena una Comissió Paritària composta per dos representants dels treballadors i dos representants de l'empresa.

Per part dels treballadors la formen:

Teresa Boladeras i Comas

Jordi Morros i Graells

Per part de l'empresa la formen:

Gonçal Mazcuñán i Boix

Llanos Martínez Navarro

Capítol 2

Organització del treball

Article 9

Principi general

L'organització pràctica del treball i de l'assignació de funcions és facultat exclusiva de l'empresa, que té l'obligació de dur-la a terme en col·laboració mútua amb tots els treballadors.

Els representants legals dels treballadors exerciran funcions d'assessorament, orientació i propostes en aquells temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball.

Quan, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'empresa hagi d'introduir modificacions substancials de condicions de treball que afectin més d'un treballador, ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, i s'obrirà un període de consultes de 15 dies.

Durant el període de consultes, les parts analitzaran les causes que al·legui l'empresa per justificar la modificació de les condicions de treball, i també la possibilitat d'evitar o de reduir els efectes de la decisió empresarial.

Les modificacions substancials de caràcter individual que afectin un sol treballador es regularan pel que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10

Estructura organitzativa

L'estructura d'Edicions Intercomarcals, SA, en aquest moment s'organitza en departaments, àrees, seccions, equips i unitats, la

totalitat dels quals depèn directament o indirecta del director general.

-Departaments: en dependència orgànica i funcional directa del director general, són encapçalats per directors (comercial, administratiu, econòmic i financer) en l'àmbit administrativocomercial i pel sotsdirector en l'àmbit de redacció. Són formats per àrees (en el cas de redacció), seccions o bé per unitats de treball individuals.

Àrees: tenen dependència orgànica i funcional directa del director general i/o en el cas de redacció, del sotsdirector.

Seccions: són agrupacions d'equips o d'unitats de treball individuals que depenen orgànicament i funcional dels directors de departament o dels caps d'àrea.

Equips: agrupen unitats i depenen d'un cap de secció o directament d'un director o del sotsdirector o d'un cap d'àrea.

Unitats: són llocs de treball que tenen les funcions definides amb caràcter individual que poden tenir dependència de qualsevol dels altres ens esmentats anteriorment.

Cadascun dels departaments, àrees, seccions, equips o unitats de treball s'organitzen d'acord amb les directrius marcades pel superior jeràrquic amb l'objectiu d'aconseguir la màxima eficàcia i eficiència, sense que aquest fet representi perjudici per als drets dels treballadors.

Article 11

Categories i càrrecs

Les categories professionals i la relació de càrrecs d'Edicions Intercomarcals, SA, són els que s'expliciten als apartats a) i b), respectivament, de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 12

Mobilitat funcional

Amb relació a la mobilitat funcional, aquest Conveni s'atendrà íntegrament al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13

Mobilitat geogràfica

Amb relació a la mobilitat geogràfica, aquest Conveni s'atendrà íntegrament al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14

Condicions de treball

Tots els treballadors tenen l'obligació de respectar les normes de treball establertes i els mecanismes que l'empresa utilitzi per a una òptima producció i qualitat, sense que comporti un perjudici físic i/o psíquic per al treballador.

Queden reconeguts a favor dels treballadors els drets derivats de la clàusula de consciència que es reconeix en la Constitució espanyola.

Atenent el fet que les publicacions que edita Edicions Intercomarcals, SA, són sempre en llengua catalana, l'empresa considerarà una eina de treball indispensable per a la seva plantilla l'ús correcte de la llengua en tots els àmbits de l'empresa. Per aquesta raó, l'empresa posarà a l'abast del personal els mitjans necessaris per a la seva formació i reciclatge i exigirà el màxim nivell de correcció en el seu ús.

En tot moment, l'empresa i els treballadors hauran de respectar les normes i instruccions sobre seguretat i higiene en el treball, molt especialment aquelles que afectin la integritat personal dels treballadors. L'empresa s'obliga a facilitar les proteccions i els elements de seguretat previstos legalment i els treballadors s'obliguen a fer-ne un ús correcte.

Article 15

Jornades i horaris

La jornada serà de 36 hores setmanals per a tot el personal afectat per aquest Conveni. És facultat de l'empresa fixar inicialment la jornada i l'horari de treball i els diversos torns que s'hagin de fer, tant de dies festius com de diumenges i dissabtes, atenent les característiques especials de cadascun dels departaments de l'empresa.

No obstant això, es podran distribuir per departaments les hores anuals de treball, de manera que, després de recuperar-les prèviament, es pugui fer festa un dia a la setmana, a més dels festius que pertoqui.

De tota manera, el descans setmanal no podrà ser inferior a 36 hores seguides, ni alterat unilateralment per part de l'empresa.

Una vegada quedi assignat el descans setmanal, serà fix i no es podrà obligar a modificar-lo durant la vigència del Conveni col·lectiu; el personal de la plantilla, però, haurà de garantir la producció en tots els supòsits, amb el benentès que l'empresa sempre hi aporti els mitjans necessaris.

Les modificacions relatives a la jornada i a l'horari de treball es regiran pel que disposen els articles 36, 37 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 16

Assistència

Les hores d'entrada i sortida del treball tindran una tolerància de deu minuts. El personal administratiu que faci jornada partida podrà acollir-se a un horari flexible de fins a 30 minuts a l'entrada al matí i el recuperarà el mateix dia. L'assistència serà mesurada per mitjans mecànics o electrònics.

Ateses les característiques del treball periodístic, que obliguen a acabar la tasca, tots els treballadors directament relacionats amb redacció, muntatge, edició, composició gràfica i escrita, distribució i continguts publicitaris es comprometen a allargar el seu horari l'estona que sigui imprescindible fins a acabar el producte editorial de periodicitat diària, actualment el diari Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials.

L'estona de treball allargada es compensarà en el decurs dels dos mesos següents a la data en què s'hagi fet per mitjà de descans equivalent.

En tot cas es garantiran sempre els descansos mínims establerts legalment entre el final d'una jornada, ordinària o allargada, i el començament de la següent.

Ateses les característiques de la feina dels periodistes, la senyalització de torns, horaris i tasques i control d'assistència són competència exclusiva del director general, bo i respectant sempre les normes establertes en aquest Conveni col·lectiu.

Com que no és possible, atesa la naturalesa de la professió periodística, determinar un horari rígid de treball, cada membre de la redacció tindrà assignat un horari base, d'acord amb les exigències del departament i les disponibilitats tècniques per executar correctament la tasca encarregada.

Els redactors que tinguin reconeguda la lliure disposició, a més a més de les tasques encomanades, estaran a disposició del responsable de la redacció en tot moment per cobrir les necessitats informatives de caire eventual. El treball dels periodistes es considerarà per feina feta. Aquest fet implica que un cop s'hagi acabat la feina s'haurà acomplert la jornada.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 17

Conceptes salarials

Són totes aquelles retribucions que, sota criteri, satisfà l'empresa i que queden reflectides en l'article 26.1 de l'Estatut dels Treballadors i, concretament, les relacionades en els articles següents i en l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 18

Salari ordinari i fix (SOF)

És el conjunt de retribucions que, amb caràcter fix i ordinari, es cobren mensualment d'acord amb la categoria de cada treballador, independentment dels plusos conjunturals de tipus personal que es puguin percebre per qualsevol concepte. Els conceptes retributius que configuren el SOF són el salari base, el plus de conveni i el plus d'antiguitat.

Article 19

Salari base

És la retribució mensual que, amb caràcter de mínim i per jornada completa, cobra cada treballador d'acord amb la seva categoria professional, i que queda fixat i especificat en l'annex 1 d'aquest Conveni.

Article 20

Plus de conveni

És la retribució que queda en cada conveni col·lectiu com a increment del SOF, i passa a formar part del salari base en el moment en què s'aprova un nou conveni. El plus de conveni que figurarà en el SOF d'aquest Conveni és el que queda especificat en l'annex 1.a).

Article 21

Antiguitat

Els dos primers triennis d'antiguitat a l'empresa es retribuiran a raó del 5% cada un; els quinquennis successius es retribuiran igualment a raó del 5% cada un, calculats sobre el salari base més el plus de conveni, sense perjudici del que s'estableix en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Els augments periòdics per antiguitat s'abonaran a partir del primer dia del mes següent a aquell en què s'acompleixi el trienni o el quinquenni corresponent.

Article 22

Plus de titulació

Aquest complement s'abonarà a periodistes titulats o inscrits en el Col·legi de Periodistes, i titulats de grau superior que facin tasques pròpies del títol a l'empresa.

L'import d'aquest plus serà de 7.650 pessetes mensuals.

Article 23

Plus de lliure disposició

Aquest plus, el cobraran tots aquells treballadors que, ateses les característiques especials de l'empresa periodística, admetin explícitament la prolongació de la seva jornada laboral si les circumstàncies puntuals de la informació o d'altres factors d'evident interès del producte editorial de periodicitat diària, actualment el diari Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials, ho fan necessari a criteri dels responsables dels departaments.

L'import d'aquest plus, d'acord amb el càrrec que ocupa, queda detallat en l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu.

El cobrament d'aquest plus implica la renúncia a compensacions econòmiques per l'excés de la jornada, però en cap cas no significa un increment del nombre anual d'hores treballades.

Article 24

Plus de càrrec

Aquest plus, de quantitat variable d'acord amb el tipus de responsabilitat que s'exerceix en l'empresa, s'aplicarà a aquells treballadors que, segons els seus coneixements professionals, qualitats de comandament i disposició personal, es facin responsables d'un equip, una secció, una àrea o un departament.

Els treballadors que tinguin assignat el plus de càrrec corresponent a cap d'àrea no cobraran el plus de nocturnitat encara que facin o puguin fer la seva jornada laboral en torn de nit.

L'import de les retribucions corresponents a aquest plus per a cadascun dels càrrecs és el que s'especifica en l'annex 1.b).

Article 25

Plus de treballs penosos i perillosos

La quantitat d'aquest plus es fixa en el 2% sobre el SOF de cada categoria professional i el cobraran aquells treballadors que ocupin llocs de treball susceptibles de ser considerats penosos o perillosos per part de la Comissió de Seguretat i Salut de l'empresa.

Entren dins d'aquest plus els correctors, maquetistes, infografistes, i muntadors que utilitzen la pantalla d'ordinador com a instrument constant per desenvolupar la seva tasca.

Article 26

Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada, com a mínim, un 25% sobre el salari base.

Aquest plus computarà en les retribucions d'incapacitat transitòria (IT), de vacances i pagues extraordinàries de juny i de Nadal, i s'utilitzarà com a norma de càlcul proporcional al que s'hagi abonat per aquest concepte els tres últims mesos. Aquest plus també el podran cobrar els treballadors que tinguin assignat el plus de lliure disposició.

Article 27

Plus de treball dominical i guàrdies de cap de setmana Tots els treballadors que facin la seva jornada laboral en diumenge o que per necessitats de redacció facin guàrdies de cap de setmana cobraran un plus de 5.564 pessetes si la seva jornada s'inicia a partir de les 19 hores del diumenge; de 7.280 pessetes si la jornada comença a partir de les 14 hores, i de 8.902 pessetes si es fa guàrdia durant tot el cap de setmana.

Aquest plus computarà en la retribució de vacances, i s'utilitzarà com a norma de càlcul proporcional al que s'hagi abonat per aquest concepte els tres últims mesos treballats en diumenge, sempre a preu actualitzat. Els treballadors que facin la guàrdia de cap de setmana o tot el diumenge han de tenir garantit, d'acord amb el seu departament, el descans setmanal reglamentari.

Article 28

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només es podran fer en casos molt excepcionals i per exigències de la producció. En cas de fer-se hores extraordinàries, el responsable de la secció, àrea o departament haurà de sol·licitar-ho a la Direcció de l'empresa i comunicar-ho al Comitè d'Empresa.

Quan s'autoritzi a fer hores extraordinàries, es retribuiran d'acord amb el resultat del preu hora derivat del SOF, tal com s'especifica en l'annex 3 d'aquest Conveni col·lectiu.

La realització d'hores extraordinàries serà sempre voluntària.

L'excedent d'hores respecte a la jornada laboral en el cas dels treballadors que cobrin plus de lliure disposició no serà retribuit.

Article 29

Festius

Tots els festius aprovats pels organismes de treball en el calendari oficial es consideraran abonables i no recuperables.

Pel que fa a les dues festes de caràcter local, s'entendrà que són les del municipi on hi hagi situat el centre de treball.

Al personal que, per necessitats de l'edició de periodicitat diària, actualment Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials, li correspongui treballar en les festes oficials o de descans setmanal, se'l compensarà tot augmentant-li el període de vacances anuals reglamentari o permetent-li fer els dies festius en altres dates de l'any, que l'interessat triarà amb anterioritat.

En tots dos casos, la proporció serà d'un dia i mig laborable per festiu o dia de descans treballat.

Els dies festius o de descans setmanal treballats també podran ser retribuïts econòmicament, a raó d'un dia i mig per dia festiu treballat, si hi ha acord entre l'empresa i el treballador.

La solució triada s'haurà de comunicar a l'Àrea de recursos humans.

En cas que el treballador no es posi d'acord amb el seu superior immediat, l'interessat podrà recórrer a la Direcció de l'empresa o a la Comissió Paritària, les quals resoldran.

Article 30

Pagues extraordinàries

Com a part integrant del salari, els treballadors d'Edicions Intercomarcals, SA, tindran dret a la percepció de les pagues extraordinàries següents:

a) Paga d'estiu: es cobrarà abans del dia 24 de juny i serà equivalent al salari total que el treballador hagi cobrat el mes anterior, exceptuant períodes d'IT, menys el plus de treball dominical i conceptes extraordinaris.

b) Paga de desembre: es cobrarà abans del dia 24 de desembre i serà equivalent al salari total que el treballador hagi cobrat el mes anterior, exceptuant períodes d'IT, menys el plus de treball dominical i conceptes extraordinaris.

En cas que el treballador hagi prestat els seus serveis a l'empresa durant un període inferior a un any, la retribució serà proporcional al temps treballat.

L'empresa es reserva el dret de fraccionar les dues pagues en quatre pagaments, que es faran efectius cada trimestre.

Article 31

Vacances

El període de vacances que es fixa de gener a desembre no podrà ser compensat en metàl·lic, tal com es determina en l'Estatut dels Treballadors, tret de baixa definitiva o temporal per servei militar; també en casos d'excedència o d'IT.

El període de vacances serà de 30 dies naturals o fracció proporcional al temps d'alta a l'empresa.

Les vacances es faran durant l'any en curs, dins dels períodes fixats per l'empresa, després que hagi confeccionat prèviament un calendari que exclourà els períodes que coincideixen amb els d'activitat productora més forta.

Els períodes en els quals es podran fer les vacances seran: Des del 15 de gener fins a Setmana Santa.

De l'1 de juny al 31 d'octubre.

Tot treballador sabrà el seu període de vacances dos mesos abans de començar-ne el primer període. A l'hora de fer aquest calendari, l'empresa haurà de tenir en compte:
L'interès de la producció.

Que els treballadors amb responsabilitats familiars tindran preferència per tal que el seu període de vacances coincideixi amb el període de vacances escolar i amb el del seu cònjuge.

Que en aquestes preferències, o en qualsevol altra distribució que es faci dins de cada secció, àrea o departament, se seguirà l'ordre que marqui l'antiguitat laboral de cada treballador. Tindrà prioritat el que tingui més antiguitat.

Que cada treballador que ho desitgi pugui fraccionar les seves vacances com a màxim en dues parts i sempre en diferents períodes.

El fraccionament mai no podrà preveure una fracció inferior a deu dies. Qualsevol alteració d'aquestes normes s'haurà de fer havent-la acordat prèviament l'empresa i el treballador. En cas d'alta d'un treballador a l'empresa a partir de l'1 de setembre, podrà fer les vacances corresponents a l'anualitat com a màxim fins a la Setmana Santa de l'any següent.

En cas que el treballador es trobi en situació d'IT en el moment de començar les seves vacances, conservarà el dret a fer-les en una altra època de la resta de l'any natural tan aviat com sigui donat d'alta. En aquest cas, l'empresa i el treballador podran acordar una compensació econòmica.

Article 32

Participació en els beneficis

Dins del mes de febrer de cada any es cobrarà una paga anomenada de beneficis que serà equivalent al 8% del total de retribucions que configuren el SOF de cada treballador guanyat durant l'any anterior, incloses les pagues extraordinàries de juny i de Nadal.

La paga de beneficis es referirà sempre als dotze mesos vençuts de l'any natural immediatament anterior.

Els treballadors que s'hagin incorporat a l'empresa durant el període de gener a desembre en cobraran la part proporcional que correspongui al total de les retribucions que hagin guanyat des del moment de la seva incorporació fins al cap d'un any en concepte del seu SOF.

Els treballadors que tinguin paga per dotze mesos cobraran com a mínim l'import d'una mensualitat mitjana anual.

Article 33

Compensació per IT

El treballador que es trobi en situació d'incapacitat transitòria (IT) derivada de qualsevol contingència serà compensat per l'empresa, mentre pertanyi a la seva plantilla, a partir del primer dia de baixa amb una quantitat que, sumada a la percepció per aquest concepte de la Seguretat Social, arribi al 100% del salari total que hagi cobrat el mes anterior, menys el plus de treball dominical, durant els tres primers mesos d'incapacitat.

A partir del quart mes, la percepció d'aquest concepte per part del treballador serà del 75% del salari total que hagi cobrat el mes anterior, menys el plus de treball dominical, excepte en el cas de maternitat, en què serà el que determini la llei, i en el cas d'accident laboral, en què serà del 100% durant tot un any com a màxim.

Independentment d'aquest fet, el treballador cobrará les quantitats íntegres que, amb càrrec a l'empresa, li corresponguin per la seva situació familiar.

El control de la malaltia, a efectes del reconeixement del dret a percebre aquesta compensació, podrà ser verificat mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic, tal com s'estableix en l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34

Ajut familiar

Els treballadors, beneficiaris o no del règim de protecció familiar, cobraran les prestacions establertes per la Seguretat Social per fills en la quantitat i extensió que determini la llei.

Article 35

Compensació de despeses i quilometratges

Quan, per necessitats de la feina, el personal es traslladi a fer treballs que impliquin passar la nit fora del seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonará la totalitat de les despeses ocasionades, degudament justificades, per poder fer la tasca encomanada.

Al personal que, per necessitats de la feina, s'hagi de traslladar a llocs que li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonará les despeses de dietes, d'acord amb els justificants presentats, amb els màxims següents: 3.500 pessetes en concepte de dieta sencera; 2.000 pessetes en concepte de mitja dieta (esmorzar i dinar), i 1.500 pessetes en concepte de dinar o sopar.

Al personal que es traslladi a llocs que no li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonará el 100% de les despeses ocasionades, sempre que se'n presentin justificants, més un 10% en concepte de bossa de viatge.

L'empresa abonará als treballadors que es desplacin l'import de les autopistes i aparcaments utilitzats, després d'haver-ne presentat prèviament els comprovants corresponents.

El quilometratge dels cotxes s'abonarà al preu de 26 pessetes per quilòmetre. A més, s'estableix que no es pagaran quilometratges realitzats dins del terme municipal del centre de treball. Els casos excepcionals han de ser autoritzats pels caps d'àrea o de secció.

Es posaran a disposició del personal abonaments de transports urbans i alhora es facilitarà informació sobre els seus horaris i itineraris. Igualment, en aquest moment a Manresa hi ha un ciclomotor a disposició del personal per a recorreguts urbans. Per usar-lo cal demanar la clau a recepció.

Si aquest ciclomotor fos utilitzat habitualment i calgués tenir més vehicles d'aquest tipus, l'empresa posaria a disposició els que considerés suficient.

Article 36

Suplències i substitucions

El personal d'Edicions Intercomarcals, SA, es compromet a suplir les baixes temporals que hi hagi per vacances, malaltia o permisos dels companys de treball dins dels respectius departaments i especialitats, sempre que ho permetin les exigències de capacitat i formació professional; sempre que no s'hagi de treballar més de dues hores diàries per sobre de l'horari normal, i sempre que es garanteixi poder recuperar durant un període de tres mesos l'excés d'hores treballat durant la suplència o substitució. Respecte als treballs de categoria superior o inferior, aquest Conveni s'atindrà al que especifica l'article 12.

Annex 1

a) Categories professionals i retribucions bàsiques

CA: categoria; SB: sou base; PC: plus de conveni.

CA	SB	PC

Tècnic superior	202.959	8.118
Redactor en cap	183.317	7.333

Tècnic mitjà	183.317	7.333
Redactor	164.986	6.599
Tècnic	164.986	6.599
Ajudant primera	140.497	2.810
Oficial primera	140.497	2.810
Ajudant segona	128.789	2.576
Oficial segona	128.789	2.576
Ajudant tercera	117.080	2.342
Oficial tercera	107.381	2.148
Auxiliar	83.809	1.676
Promotor	68.013	1.360
Aprenent	68.201	1.364

Clàusula addicional a l'apartat a) de l'annex 1: els imports relacionats en aquest apartat, corresponents a les categories d'oficial primera/ajudant primera i inferiors, són el resultat d'incrementar els imports bàsics de l'any 1996 amb un 2%.

Els imports corresponents a les categories de tècnic/redactor fins a tècnic superior es mantenen amb les mateixes quantitats que l'any 1996. No obstant això, si el resultat econòmic final al tancar l'exercici de l'any superés en 2.500.000 pessetes el benefici contemplat en el pressupost de l'empresa, aquestes categories rebrien l'import corresponent al 2% de la seva retribució bàsica, comptada des de l'1 de gener de 1997.

b) Relació de càrrecs

CA: càrrec; PC: plus de càrrec.

CA	PC
Cap d'àrea	59.315
Cap de secció ...	11.000

Clàusula addicional a l'apartat b) de l'annex 1: els càrrecs de cap d'àrea i cap de secció seran ocupats per persones amb categoria igual o superior a redactor en cap o tècnic mitjà.

Annex 2

Plus de lliure disposició

CA: categoria; PD: plus lliure disposició.

CA	PD
Tècnic superior ...	35.000
Redactor en cap ...	22.000
Tècnic mitja	22.000
Redactor	20.000
Tècnic	20.000
Ajudant primera ...	15.000
Oficial primera ...	15.000
Ajudant segona ...	13.000
Oficial 2a	13.000

Annex 3

Hores extraordinàries

CA: categoria; HS: hora sou; HE: hora extra; HN: hora extra nocturna.

CA	HS	HE	HN
Tècnic superior	1.990	2.985	3.731
Redactor en cap	1.797	2.696	3.370
Tècnic mitjà	1.797	2.696	3.370
Redactor	1.618	2.427	3.033
Tècnic	1.618	2.427	3.033
Ajudant primera	1.351	2.027	2.534
Oficial primera	1.351	2.027	2.534
Ajudant segona	1.239	1.859	2.324
Oficial segona	1.239	1.859	2.324
Ajudant tercera	1.126	1.689	2.111

Oficial tercera	1.033	1.550	1.938
Auxiliar	806	1.209	1.511
Promotor	654	981	1.226

Clàusula addicional a l'annex 3:

Tal com es preveu en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors, les hores extraordinàries nocturnes o festives es pagaran amb un 25% d'increment sobre els preus d'aquest annex.

(97.330.042)