

**RESOLUCIÓ**

TRI/3033/2006, de 27 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA, per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0811192).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA, per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0811192) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 27 de gener de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de l'empresa Premsa d'Osona, SA (centre de treball de la província de Barcelona), per als anys 2006-2009*

**CAPÍTOL I**

*Àmbit i vigència*

**Article 1**

*Àmbit funcional*

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals de tots els treballadors de l'empresa Premsa d'Osona, SA.

A efectes d'aplicació d'aquest Conveni, s'entén per Premsa d'Osona, SA, totes les edicions

d'El 9 Nou, és a dir els bisetmanaris d'Osona i el Ripollès i del Vallès Oriental, així com tots aquells productes que, de forma regular o no, editi l'empresa.

En conseqüència, el present Conveni s'aplicarà en els centres de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA situats a Vic i Granollers, així com en aquells centres de treball que es poguessin obrir a la província de Barcelona durant la vigència del Conveni.

**Article 2**

*Àmbit personal*

Es regiran pel present Conveni col·lectiu tots els treballadors vinculats a Premsa d'Osona, SA, independentment de la tasca que tinguin assignada.

Queden exclosos expressament:

- Els membres del Consell d'Administració.
- Els membres del Consell de Direcció. En el moment de signar aquest Conveni, aquests càrrecs de Premsa d'Osona, SA, són els següents: director general, director de l'edició del Vallès Oriental, els directors adjunts de l'edició d'Osona i el Ripollès, cap de publicitat edicions, cap d'administració, cap de finances, cap de màrqueting i cap tècnic.
- Els col·laboradors a tant la peça, amb contracte mercantil, independentment que tinguin una relació continuada amb l'empresa.

**Article 3**

*Àmbit normatiu*

Totes les matèries que són objecte de regulació del present Conveni col·lectiu substitueixen i deroguen les pactades amb anterioritat, sense perjudici dels drets consolidats.

**Article 4**

*Àmbit geogràfic*

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball que l'empresa té o pugui tenir a la província de Barcelona durant la vigència del Conveni.

En aquest moment són els següents: Vic (plaça de la Catedral, 2) i Granollers (carrer Sant Jaume, 16, 2n 4a).

**Article 5**

*Àmbit temporal*

Aquest Conveni tindrà, amb caràcter general, una durada de 4 anys, des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de l'any 2009, independentment de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

**Article 6**

*Pròrroga*

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta en l'article 5, si no hi hagués denúncia expressa per cap de les parts com a mínim amb 3 mesos d'antelació, s'entendrà que queda prorrogat d'un any a l'altre, tant en les clàusules normatives com les obligacionals, de conformitat amb el segon apartat de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 7**

*Revisió i rescissió*

La denúncia o la rescissió, ha de fer-se amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la

data del seu venciment, davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de 2 mesos, d'ençà de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts de l'esmentada denúncia i els punts a negociar. Les negociacions s'han d'iniciar als 13 dies hàbils de la presentació de la plataforma raonada.

Si les negociacions del futur Conveni es prolonguessin més enllà de la data final de vigència, s'entendria prorrogat aquest Conveni fins a la finalització de les negociacions, si no és que en el nou Conveni es pacti expressament una data de retroactivitat, sense perjudici que, una vegada denunciat el Conveni i fins que no s'arribi a un acord exprés, les clàusules obligacionals perdran vigència i únicament seran vigents les clàusules normatives.

Les causes de revisió i rescissió seran les establertes en les disposicions legals vigents.

**Article 8**

*Garantia personal*

Es respectaran les condicions personals que, amb caràcter global, sobrepassin les establertes en aquest Conveni, i es mantindran estrictament *ad personam* quan, examinades en el seu conjunt, resultin més beneficioses per al treballador.

**Article 9**

*Compensació i absorció*

Les condicions pactades en aquest Conveni seran absorbibles i quedaran compensades quan els salaris que realment percebi el treballador, considerats en el seu conjunt i còmput anual, així com d'altres condicions que gaudeixi el treballador, siguin més favorables que els fixats en el present Conveni.

**Article 10**

*Vinculació a la totalitat*

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni resultés anul·lat o modificat a instàncies de l'autoritat laboral, tenint en compte el que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, o per qualsevol altra circumstància, la totalitat d'aquest Conveni quedarà sense cap efecte, perquè 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 modificació de l'esmentat Conveni.

**Article 11**

*Comissió Paritària*

A l'efecte d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni, tal com es determina en l'article 85.d de l'Estatut dels treballadors, es nomena una Comissió Paritària composta per 2 representants dels treballadors i 2 representants de l'empresa triats entre integrants de la Comissió Negociadora del present Conveni. Ambdues parts podran estar assistides respectivament per un assessor.

La Comissió es reunirà a petició de 2 dels seus vocals, es fixarà la data de comú acord entre ambdues representacions i se celebrarà la reunió dins els 7 dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria haurà d'adreçar-se a la resta dels vocals no promotors, i s'hau-

ran de determinar clarament i detallada els assumptes que se sotmeten a consideració.

Per a la vàlida constitució de la Comissió, el quòrum mínim d'assistents serà de 3 vocals.

Per a l'adopció vàlida d'acords es requereix el vot favorable de 3 dels vocals.

A la Comissió se li atribueix específicament l'adaptació del Conveni a les reformes legislatives que es puguin produir i la facultat per a crear subcomissions per tractar matèries concretes.

El domicili de la Comissió Paritària es fixa a Vic, plaça de la Catedral, número 2. Tot i això, si s'acorda entre les parts, les reunions es podran celebrar en qualsevol dels centres de treball de l'empresa.

## CAPÍTOL 2

### Organització del treball

#### Article 12

##### Principi general

L'organització tècnica i pràctica del treball i de l'assignació de funcions és facultat exclusiu de l'empresa.

Els representants legals dels treballadors podran aportar suggeriments i propostes no vinculants en aquells temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball.

En els supòsits de modificacions substancials de les condicions de treball, tant individuals com col·lectives, caldrà atènyer-se al que diu l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Durant el període de consultes, les parts analitzaran les causes que argumenti 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.

Així mateix, els representants dels treballadors seran informats per la Direcció de l'empresa i hauran d'emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part d'aquesta sobre les següents qüestions: reestructuració de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquestes; reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions; plans de formació professional de l'empresa; implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball; estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

#### Article 13

##### Formació professional

Empresa i representants dels treballadors vetllaran, d'una forma continuada, per l'actualització de coneixements per part del personal. Els projectes de l'empresa per a aquesta tasca s'acordaran el primer mes de cada any entre la Direcció i el Comitè d'Empresa, i s'anirà fent un seguiment mensual del seu compliment.

Els treballadors tindran dret a:

- Adaptar la seva jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
- Gaudir del permís oportú de formació o perfeccionament professional, amb reserva del lloc de treball.

Per exercir qualsevol d'aquests drets serà indispensable que l'interessat justifiqui prèviament la concurrència de les circumstàncies que configuren el dret invocat.

Quan l'exercici d'aquests drets pugui afectar

el desenvolupament normal de cadascuna de les seccions, caldrà estudiar cada cas i buscar-hi la solució més adequada.

Sense perjudici del dret individual dels treballadors, els representants dels treballadors participaran en l'elaboració i desenvolupament dels plans de formació de l'empresa.

#### Article 14

##### Formació continuada

Les parts firmants assumeixen el contingut íntegre del tercer Acord nacional de formació continuada, de 19 de desembre de 2000, declarant que es desenvoluparà als efectes de l'àmbit funcional del present Conveni. Queda facultada la Comissió Mixta que es crearà a l'efecte de desenvolupar tantes iniciatives com siguin necessàries, conduint a l'aplicació d'aquest acord.

#### Article 15

##### Modificacions tecnològiques

L'empresa haurà d'informar prèviament els representants dels treballadors de qualsevol projecte d'introducció de noves tecnologies que puguin modificar les condicions laborals de les diferents professions.

En el cas que un lloc de treball es vegi afectat per modificacions tecnològiques, la Direcció de l'empresa oferirà als treballadors que l'ocupen un curs de formació per facilitar la seva adaptació a les noves tecnologies, que en cap cas no tindrà una durada superior als 6 mesos.

Aquesta formació i tots aquells cursos que es considerin obligatoris per al personal es faran en hores de feina o, altrament, seran compensats amb hores de descans.

## CAPÍTOL 3

### Estructura organitzativa, plantilla i contractació

#### Article 16

##### Estructura organitzativa de l'empresa

L'estructura de Premsa d'Osona, SA, en aquest moment s'organitza en centres de treball, departaments, àrees, seccions i unitats.

Els centres de treball són cadascun dels centres esmentats a l'article 4 d'aquest Conveni, amb dependència directa de la Direcció General, i estan encapçalats per 2 directors adjunts a l'edició d'Osona i el Ripollès i d'1 director a l'edició del Vallès Oriental.

Durant la vigència d'aquest Conveni s'iniciarà l'estudi de la definició del Catàleg de llocs de treball. Tot i això a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu s'hi inclou una descripció abreujada de les diverses categories professionals.

#### Article 17

##### Plantilla

L'empresa confeccionarà anualment el mes de gener la plantilla referida a cada centre de treball i n'informarà el Comitè.

Aquesta relació de la plantilla tindrà la següent informació: número de registre personal, nom i cognoms, data de naixement, data d'ingrés a l'empresa, categoria professional, departament o secció i data de l'últim nomenament o promoció.

Durant l'any natural, a cada reunió conjunta entre empresa i Comitè, l'empresa facilitarà informació de les variacions que es vagin produint a la plantilla.

#### Article 18

##### Contractació

En funció de l'activitat que el treballador desenvolupi a l'empresa, podrà tenir la consideració de fix o contractat per temps indefinit o temporal.

Tindran la condició d'indefinit aquells contractes que s'hagin pactat sense cap durada determinada.

En tot allò relatiu a noves contractacions s'utilitzarà el tipus de contracte que en cada moment permeti la llei en matèria de contractació.

Els contractes temporals i interins que acabin la seva vigència tindran preferència a transformar-se en indefinits o seguir amb una altra modalitat, en el cas que s'hagi creat un nou lloc de treball, o quan el titular de la plaça no s'hi incorpori.

L'empresa informarà els representants legals dels treballadors sobre plans, previsions i modalitats de contractació. A més, l'empresa s'obligarà a lliurar als mateixos representants legals una còpia bàsica de cada contracte nou.

#### Article 19

##### Empreses de treball temporal

Només es farà servir aquesta modalitat de contractació per a la cobertura temporal d'aquells llocs de treball que no puguin ser coberts per personal en plantilla i davant d'eventuals necessitats de producció, o per obres o serveis determinats, sempre amb una durada màxima d'aquestes eventualitats d'1 mes.

#### Article 20

##### Períodes de prova

En tots els nous contractes es podrà estipular un període de prova que, en cap cas, podrà excedir de 4 mesos per al personal tècnic amb titulació, ni de 2 mesos per a la resta de treballadors.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al seu lloc de treball i la seva categoria professional.

La resolució de la relació laboral podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les 2 parts dins d'aquest període.

El període de prova és computable en tots els casos als efectes d'antiguitat.

El període de prova s'aturarà en els casos d'incapacitat temporal.

## CAPÍTOL 4

### Mobilitat geogràfica i funcional

#### Article 21

##### Mobilitat geogràfica

Des de l'entrada en vigor del present Conveni, els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu, fonamentats en raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es regularan per les següents normes i, en tot allò que no pogués estar previst, per l'establert en l'Estatut dels treballadors:

L'empresa, per les mateixes raons i amb el

mateix mecanisme de comunicació als representants dels treballadors, podrà efectuar trasllats entre centres de treball i delegacions de comarques diferents, abonant en aquests casos, i mentre duri el trasllat, l'import que es calculi corresponent al consum de gasolina del viatge d'anada i tornada i a unes dietes de 8 euros per cada dia laborable.

Al marge d'aquestes normes generals, quan el trasllat s'efectuï a petició del treballador, prèvia acceptació per part de l'empresa, aquell no tindrà dret a cap indemnització per les despeses que origini el canvi.

Si el trasllat s'efectua de mutu acord entre empresa i treballador, s'atendrà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

#### Article 22

##### *Treballs de categoria superior*

Quan per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament justificades l'empresa es vegi en la necessitat de fer canvis de funcions, aquest Conveni s'atendrà a allò que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Tal com s'indica en l'apartat 2 de l'esmentat article 39, aquesta mobilitat funcional només s'efectuarà pel temps imprescindible i l'empresa comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors.

Pel que fa a la retribució, en els casos de mobilitat funcional a categories superiors, i sempre que no s'agafi tota la responsabilitat inherent al càrrec a substituir, amb un mínim de 15 dies consecutius i fins el tercer mes, mentre duri aquesta situació el treballador no tindrà dret al sou de la categoria superior, sinó que tindrà dret a percebre únicament el plus de càrrec que correspongui a la categoria superior i que figura a l'annex 1.c) del present Conveni, el qual fa referència a categories professionals i retribucions. A partir del quart mes, i suposant que persisteixi la substitució, es complementarà el treballador mitjançant un plus absorbible fins al 100% dels ingressos corresponents al lloc professional que realment ocupa.

En aquest mateix cas de mobilitat funcional a categories superiors, la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos, tret que estigui motivada per una substitució per incapacitat transitòria, derivada de malaltia o accident, cas en què podrà tenir una durada igual al període de baixa, i tret, igualment, dels altres casos de substitució d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball. En cas que se superi l'esmentat període de 6 mesos durant 1 any, o bé de 8 mesos en substitucions acumulades durant els últims 2 anys, el treballador tindrà dret al canvi de categoria, d'acord amb la funció que realment desenvolupi, excepte en els casos ja referits d'incapacitat temporal o bé en qualsevol altre cas en què se substitueix un treballador amb dret a reserva del lloc de treball.

#### Article 23

##### *Treballs de categoria inferior*

Per necessitats justificades de l'empresa i prèvia notificació a la representació dels treballadors, es podrà destinar un treballador a treballs de categoria inferior a la qual està adscrit, sempre que sigui dins del seu grup professional, i conservarà la retribució corresponent a la seva categoria.

Exceptuant casos excepcionals, amb els quals haurà d'estar d'acord el Comitè, aquesta situació no es podrà allargar per més d'1 mes, amb la finalitat de no perjudicar la formació professional del treballador.

Així mateix, l'empresa no podrà reiterar la realització d'aquests treballs d'inferior categoria a un mateix treballador en un període inferior a 6 mesos.

Si el canvi de destinació per al treball de categoria inferior té el seu origen a petició del treballador, se li assignarà la retribució que li correspongui pel treball que efectivament realitzi, exceptuant pacte en contra.

#### Article 24

##### *Treballadors amb capacitat disminuïda*

Als treballadors que se'ls reconegui una incapacitat permanent total, derivada d'accident o malaltia, comuna o professional, que els impedeixi continuar les funcions que desenvolupaven, l'empresa els intentarà garantir, sempre que sigui possible, un lloc de treball compatible amb la invalidesa que tinguin declarada.

En aquesta situació, els treballadors percebran la retribució íntegra que correspongui al nou lloc de treball que ocupin, sense que hi pugui haver cap tipus de reducció del salari com a conseqüència de percebre la pensió corresponent de la Seguretat Social.

#### CAPÍTOL 5

##### *Calendari laboral, horaris i vacances*

#### Article 25

##### *Calendari laboral*

Anualment es confeccionarà entre l'empresa i els representants legals dels treballadors el calendari laboral, d'acord amb els festius que fixi el Departament de Treball de la Generalitat, amb la possibilitat de traslladar, si així s'acorda entre les 2 parts, alguna o algunes de les festes a una altra data. Aquest calendari haurà d'aprovar-se abans de l'1 de gener de cada any i quedarà exposat en un lloc visible a cadascun dels centres de treball de l'empresa.

#### Article 26

##### *Jornada de treball*

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest Conveni serà de 36 hores setmanals, comptabilitzades en còmput anual amb un total de 1.620 hores.

Els treballadors que per motiu de les seves tasques realitzin una jornada irregular, el seu horari es regirà pels criteris establerts a l'Estatut dels treballadors, les jornades de descans setmanal pactades en aquest Conveni i els criteris definits en els articles sobre la lliure disposició.

El personal de redacció i fotografia s'organitzarà en 2 grups, de forma que treballaran 1 cap de setmana de cada 2 i, el cap de setmana que els toqui treballar, el personal de redacció tindrà, en compensació, el dilluns festiu i el de fotografia, el dilluns i el dimarts. Excepcionalment, i sempre de comú acord amb la direcció de cada edició, es podrà variar el dia o dies de la setmana a realitzar la compensació.

#### Article 27

##### *Jornada irregular*

Ateses les especials característiques de l'empresa periodística, s'accepta la possibilitat que la jornada laboral d'algunes categories incloses en el present Conveni tinguin una distribució horària irregular. Aquesta distribució irregular, en els casos de personal de redacció i fotografia, pot comportar un augment de les hores treballades per sobre del còmput anual pactat, per quin motiu i per compensar aquest excés d'hores, en el marc d'aquest Conveni, s'acorda que tot el personal de redacció i fotografia gaudirà de 7 dies naturals de descans, a distribuir en 2 torns, durant les setmanes de Nadal i Cap d'Any. Així mateix i a part d'aquests 7 dies esmentats, es concedeix a cada treballador de redacció i fotografia 6 dilluns addicionals de descans compensatori a repartir al llarg de tot l'any, dies que caldrà establir de comú acord amb la direcció de cada edició i de forma individual. Excepcionalment, i sempre també de comú acord amb la direcció de cada edició, es podrà variar el dia de la setmana a realitzar l'esmentada compensació.

#### Article 28

##### *Vacances*

Tots els treballadors tindran 30 dies naturals de vacances retribuïdes a l'any, que de forma general es faran durant els mesos de juliol i agost, tret que el funcionament normal del departament exigeixi fer-ho d'alguna altra manera.

El calendari de vacances del personal haurà de quedar fixat abans del 31 de març de cada any, i la seva fixació es regirà per les següents normes:

1. Sempre que hi hagi acord entre els components de cada secció es deixarà escollir entre els 2 mesos esmentats.
2. En cas que no hi hagi acord tindran preferència per escollir primer en funció de la categoria, i a igual categoria, per ordre d'antiguitat.
3. En cas que algun treballador sol·liciti fer les vacances durant altres períodes fora dels esmentats, argumentant-ho adequadament, ho haurà de negociar amb l'empresa per veure la seva viabilitat, i el treballador no tindrà dret a gaudir de cap dia de compensació per l'esmentat canvi.

L'inici dels diversos períodes de vacances es procurarà, sempre que sigui possible, que sigui en dilluns. En cap cas aquest inici podrà ser en diumenge, en festiu, ni en cap dia que coincideixi amb el descans setmanal del treballador.

En el cas que un cop acabat l'any natural quedi pendent de realitzar algun o alguns dies de vacances de l'any anterior, sempre que aquesta situació no estigui motivada per haver-ho acordat així entre empresa i treballador, aquestes vacances pendents s'hauran de gaudir forçosament durant el primer mes de l'any següent, és a dir, com a màxim fins al 31 de gener.

#### CAPÍTOL 6

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 29

##### *Conceptes salarials*

Són totes aquelles retribucions que en el cas que correspongui pot satisfer l'empresa, d'acord

amb el que s'estableix a l'article 26 i següents de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 30

##### *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 detallada en l'annex 1.a) d'aquest Conveni.

#### Article 31

##### *Antiguitat*

A partir de la vigència d'aquest Conveni, no es meritara cap quantitat per aquest concepte que no sigui la que estableix el present article.

Tot i això el personal en plantilla tindrà dret a consolidar el tram iniciat en el moment de la signatura del Conveni.

La quantitat que es percebi en el moment de la firma del Conveni, o bé les que vagin consolidant d'acord amb el paràgraf anterior, passarà a denominar-se complement personal de conveni (CPC).

#### Article 32

##### *Plus de lliure disposició*

Aquest plus el cobraran tots aquells treballadors que prestin els seus serveis en règim de lliure disposició a fi d'atendre les circumstàncies puntuals de la informació o d'altres factors d'evident interès del producte editorial, i sempre que sigui necessari a criteri dels responsables dels departaments.

L'import d'aquest plus el percebran tots els treballadors que tinguin les categories detallades en l'annex 1.b) d'aquest Conveni col·lectiu, on també s'especifica l'import que correspon a cada categoria.

Aquest plus sempre serà de lliure acceptació per part del treballador, és a dir, que el treballador hi podrà renunciar i en aquest cas, evidentment, el seu horari tampoc estaria en règim de lliure disposició.

El cobrament d'aquest plus implica la renúncia a compensacions econòmiques per la jornada realitzada fora de l'horari habitual, però en cas que no pot significar un increment del nombre anual d'hores treballades.

#### Article 33

##### *Plus de càrrec*

Aquest plus de quantitat variable s'aplicarà a aquells treballadors que, de forma transitòria, facin treballs de categoria superior, segons l'article 22 del present Conveni col·lectiu.

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

#### Article 34

##### *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 pactat atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari base.

No cobraran aquest plus aquells treballadors que percebin el plus de lliure disposició d'acord amb el contingut de l'article 32 del present Conveni.

#### Article 35

##### *Plus de treball dominical i de cap de setmana*

Tots els treballadors que facin la seva jornada laboral en diumenge o que per necessitats de redacció facin el treball de cap de setmana cobraran un plus d'acord amb els annexos 1.d) i 1.e) segons sigui una jornada de diumenge o un treball de tot el cap de setmana.

Els treballadors que treballin durant el cap de setmana han de tenir garantit, d'acord amb el seu departament, el descans setmanal legalment establert.

#### Article 36

##### *Garantia dels plusos*

Atès que els plusos de lliure disposició, de treball dominical i de cap de setmana amb anterioritat formaven part del salari base, es garanteix que no podran ser absorbits en cap cas, ni durant la vigència d'aquest Conveni, ni en les seves successives prorroques o revisions, sempre que es mantinguin invariables les condicions laborals.

Així mateix, aquests plusos que durant la vigència del present Conveni col·lectiu i les posteriors prorroques tindran anualment el mateix augment percentual que es pacti sobre el salari base.

#### Article 37

##### *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 aquesta comunicarà al Comitè d'Empresa les hores realitzades.

Quan s'autoritzi a fer hores extraordinàries, es retribuiran d'acord amb el que s'estableix a l'annex 1.f) d'aquest Conveni col·lectiu.

La realització d'hores extraordinàries serà sempre voluntària, excepte en el cas d'hores extres estructurals o per força major.

L'empresa podrà compensar les hores extraordinàries realitzades per períodes de descans a raó d'1 hora i 15 minuts de descans per cada hora extra realitzada. El gaudi d'aquest període de descans es realitzarà dins els 2 mesos següents a la data de la seva realització.

#### Article 38

##### *Pagues extraordinàries*

Com a part integrant del salari, els treballadors de Premsa d'Osona, SA, tindran dret a la percepció de les 3 pagues extraordinàries següents:

a) Paga de beneficis, es prorratejarà mensualment i el seu càlcul es farà dividint la suma dels valors mensuals del salari base més el complement personal de conveni entre 12.

b) Paga d'estiu, a cobrar abans del dia 24 de juny i que es meritara des de l'1 de gener fins al 30 de juny.

c) Paga de desembre, a cobrar abans del 24 de desembre i que es meritara des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre.

Les pagues d'estiu i de desembre es calcularan d'acord amb la xifra detallada per a cada categoria en l'annex 1.a) d'aquest Conveni, sumant en cada cas el complement personal de conveni mensual corresponent a cada persona.

En cas que el treballador hagi prestat els seus serveis a l'empresa durant un període inferior a 1 any, la retribució de les pagues d'estiu i de desembre serà proporcional al temps treballat.

#### Article 39

##### *Augments salarials*

L'augment salarial per al 2006, que tindrà efectes a partir de l'1 de gener, queda reflectit en les taules salarials de l'annex 1.a), incrementades amb l'IPC de Catalunya de l'any 2005 més un 0,50%. Per als anys 2007, 2008 i 2009, l'augment salarial sobre els mateixos conceptes es fixa en l'IPC de Catalunya de l'any anterior a cadascun d'ells. Finalitzat aquest termini i en cas que el Conveni quedi prorrogat automàticament perquè cap de les 2 parts no el denuncia, s'aplicarà d'any en any un increment igual a l'IPC de Catalunya de l'any anterior sobre els esmentats conceptes.

Tanmateix s'acorda que el complement personal de conveni, definit en l'article 31, tingui, anualment, els mateixos increments que s'han descrit en el paràgraf anterior.

#### Article 40

##### *Compensació per incapacitat temporal*

Els treballadors en plantilla que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada de qualsevol contingència seran compensats per l'empresa a partir del primer dia de baixa i durant els 3 primers mesos, amb una quantitat que, sumada a la percepció que li correspongui d'acord amb la normativa legal aplicable, sigui equivalent al 100% del salari base, complement personal de conveni, plus de lliure disposició i beneficis cobrats durant el mes anterior.

En cas de presentar més de 2 baixes per incapacitat laboral transitòria durant el mateix any, de gener a desembre, la tercera baixa es complementarà a partir del setzè dia, i a partir de la quarta baixa, dins l'esmentat període, no hi haurà cap tipus de complement.

A partir del quart mes en situació d'incapacitat laboral transitòria, la percepció d'aquest concepte per part dels treballadors serà sempre del 75%, segons el càlcul especificat en el primer paràgraf, excepte en el cas de maternitat, en què serà el que determini la llei, i en el cas de baixa per accident laboral, quan es complementarà sempre fins al 100%.

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

#### Article 41

##### *Compensació de quilometratges*

A l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa abonarà el quilometratge dels desplaçaments que s'hagin efectuat per motius de feina, a raó de 0,20 euros per quilòmetre. Aquest preu es revisarà a partir de l'1 de gener de 2007 i, així successivament, a començament de cada any, d'acord amb el següent criteri: per cada tram d'un 13% de variació durant el darrer any del preu mitjà de la gasolina de 95 octans sense plom, s'incrementarà o disminuirà en 1 cèntim el preu a pagar. A més, s'estableix que no es pagaran quilometratges per

fer desplaçaments exclusivament urbans, dins un radi de 500 metres des de cada centre de treball, però s'abonarà, això sí, en aquests casos, l'excés de quilometratge a partir dels esmentats 500 metres.

## CAPÍTOL 7

### Permisos, llicències i excedències

#### Article 42

##### Permisos i llicències

Els treballadors tindran dret als permisos i llicències d'acord amb la legislació vigent en cada moment, d'acord amb l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Les parelles de fet, reconegudes legalment, tindran dret als permisos i llicències familiars que estableix l'esmentat article 37 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 43

##### Excedències

El treballador que per voluntat pròpia tingui intenció de demanar una excedència voluntària, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei de l'estatut dels treballadors, cal que ho sol·liciti per escrit amb almenys 15 dies naturals d'antelació a la data de la baixa.

Tal com ho regula l'Estatut dels treballadors, només podran demanar aquesta excedència aquells treballadors que tinguin una antiguitat superior a 1 any.

L'excedència es podrà sol·licitar per un període d'entre 2 i 5 anys, període que caldrà concretar amb l'esmentat escrit de petició.

L'empresa podrà denegar la sol·licitud d'una excedència voluntària si es dona algun dels següents supòsits:

a) Si el sol·licitant demana l'excedència per anar a treballar per compte d'altri i amb una feina semblant o igual a la que desenvolupava en l'empresa.

b) Igualment es podrà anul·lar una excedència prèviament concedida si durant el seu termini es donen les condicions esmentades en l'anterior punt a), encara que en el moment de sol·licitar-la s'hagués demanat per un altre concepte. En aquest cas, en el moment que l'empresa tingui el coneixement d'aquest fet, li comunicarà per escrit l'anul·lació de l'excedència.

En totes les excedències voluntàries, el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seva, i per exercir aquest dret cal que abans d'exhaurir-se el termini que s'havia acordat d'excedència l'interessat faci per escrit la sol·licitud de reingrés. En cas de no complir aquest requisit, l'excedència quedarà anul·lada al seu venciment.

En cap cas l'empresa no concedirà cap pròrroga de les excedències en curs, encara que s'hagués demanat per a menys de 5 anys, que és el termini màxim que d'entrada es pot sol·licitar.

#### Article 44

##### Baixa voluntària de l'empresa

Quan el treballador causi baixa voluntària a l'empresa, aquesta està obligada a tenir la liquidació a disposició del treballador el mateix dia de la baixa laboral.

Per la seva part, els treballadors hauran de comunicar per escrit a l'empresa la seva decisió

de causar baixa, d'acord amb els següents terminis: personal tècnic titulat, 1 mes; la resta de treballadors, 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis comportarà la deducció d'1 dia de salari per cadascun de retard en el preavís.

## CAPÍTOL 8

### Drets sindicals

#### Article 45

##### Facultats i garanties sindicals

Les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors seran les reconegudes en l'Estatut dels treballadors.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per cadascun dels membres del Comitè serà de 15.

#### Article 46

##### Comitè intercentres

Tenint en compte l'existència dels 2 centres de treball a l'empresa, el Comitè d'Empresa tindrà la fórmula de comitè intercentres, amb les mateixes atribucions i competències que el comitè de centre, segons l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 47

##### Assemblea de treballadors

Els treballadors de l'empresa tenen el dret de reunir-se en assemblea, per la qual cosa disposen d'un crèdit de 5 hores anuals dins de la jornada de treball. L'assemblea podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa o per un terç dels treballadors de l'empresa.

## CAPÍTOL 9

### Premis, faltes i sancions

#### Article 48

##### Faltes

Es consideren faltes les accions o omissions punibles en què hagin pres part els treballadors, així com l'incompliment dels deures, siguin del tipus que siguin, imposats per les disposicions legals que hi ha en vigència i pel present Conveni col·lectiu. Segons el tipus i les circumstàncies, les faltes es qualificaran com a lleus, greus o molt greus.

#### Article 49

##### Faltes lleus

a) Les que essent producte de negligència, descuit, errors o demores en la realització de qualsevol servei no produeixin cap problema important ni es facin de manera intencionada.

b) Fins a 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts, al llarg d'1 mes, sense causa justificada.

c) Distreure's en hores de servei en qualsevol feina que no li pertoqui.

d) Causar absència per un període curt de temps del seu lloc de feina.

e) La manca evident de neteja personal.

f) No tenir gaire cura en la conservació del material, el mobiliari i altres béns de l'empresa.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

h) Faltar al treball 1 dia sense autorització o causa justificada.

i) No cursar dins del termini la baixa corresponent quan no s'assisteix al treball per causa justificada, si no és que es demostrï la impossibilitat per la qual no s'ha pogut fer arribar.

j) Assistir al treball en estat d'embraguesa.

k) No comunicar els canvis familiars que afecten la retenció d'impostos o càrregues socials. Si les circumstàncies demostrassin que l'omissió s'ha fet amb malícia, la falta es consideraria greu.

l) En general, totes les accions o omissions semblants a les que s'acaben de relacionar.

#### Article 50

##### Faltes greus

a) Desobeir les ordres rebudes, sempre que no hi hagi un trencament explícit de la disciplina.

b) Més de 3 faltes de puntualitat al llarg d'1 mes.

c) Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Quan aquestes faltes perjudiquin el servei que es desenvolupa es consideraran molt greus.

d) Simular malaltia o accident.

e) Simular la presència d'un altre treballador fixtant o firmant per ell a l'entrada o sortida del treball.

f) La negligència o l'oblit en el treball, quan afecti el bon funcionament del servei, o bé endarrerir deliberadament les tasques que li toca desenvolupar.

g) Fer sense permís treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a finalitats pròpies materials o utensilis de l'empresa.

h) La manca de veracitat comprovada en informes o manifestacions verbals i escrites referides al treball.

i) Rebre gratificacions que no siguin de l'empresa per fer els treballs que li correspon fer i explotar, en benefici propi, els negocis de la societat.

j) Disminuir conscientment el rendiment a la feina.

k) Les ofenses verbals exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa.

l) La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerat com a falta molt greu.

m) La reincidència en falta lleu, encara que les infraccions siguin de naturalesa diferent, sempre que es produeixin dins d'1 mes a partir de la primera falta de l'esmentada graduació. n) En general, totes les accions o omissions de característiques semblants a la gravetat de les anteriorment esmentades.

#### Article 51

##### Faltes molt greus

a) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions que se li han encomanat, i el robatori, tant a l'empresa com entre els seus companys de feina o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei a qualsevol lloc.

b) Més de 6 faltes de puntualitat en el decurs d'1 mes, 10 durant 1 trimestre o 20 durant 1 semestre.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, eines, maqui-

nària, aparells, instal·lacions, edificis, estris, mobiliari i documents de l'entitat.

d) L'embriaguesa o toxicomania habitual, si repercuteix negativament en la feina.

e) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.

f) Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.

g) El treball per a altres empreses de les incloses en l'àmbit periodístic, o qualsevol altra relacionada amb la premsa parlada o escrita, sense autorització expressa de l'entitat.

h) La continuada i habitual manca d'higiene personal, que provoqui queixes justificades dels seus companys de feina.

i) Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.

j) Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps o familiars, així com als companys o subordinats.

k) Les ofenses verbals o físiques, així com tot allò que d'acord amb la legislació vigent i la jurisprudència està tipificat com a assetjament sexual i/o moral també anomenat "mobbing".

l) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es produeixin dins dels 6 mesos següents a la primera vegada que es va produir.

m) En general, totes les accions o omissions de característiques semblants a les que anteriorment s'han citat.

#### Article 52

##### Sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions d'acord amb el que determina la legislació vigent.

De tota sanció, excepte l'amonestació verbal, se'n donarà una còpia a l'interessat, que haurà de fer un justificant de recepció o firmar la comunicació conforme se n'ha assabentat.

Per a la imposició de faltes molt greus, l'empresa haurà d'informar la representació dels treballadors. Pel que fa a les sancions per faltes de naturalesa sexual, es faran sempre amb el coneixement i la participació dels representats legals dels treballadors.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa en va tenir coneixement, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies en els supòsits h) i j).

Per faltes greus: suspensió de sou i feina fins a 30 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 31 a 90; acomiadament.

#### CAPÍTOL 10

##### Seguretat i higiene en el treball

#### Article 53

##### Normativa sobre seguretat i higiene en el treball

La normativa aplicable sobre seguretat i higiene en el treball serà la derivada de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals.

#### ANNEX 1

##### a) Categories professionals i retribucions mensuals bàsiques

C: categoria; SB: sou base mensual; PE: paga extra.

##### Any 2005

C	SB	PE
Cap de redacció .....	1.703,50	1.986,39
Cap de redacció (esports) .....	1.922,58	2.112,39
Cap de secció .....	1.244,34	1.606,24
Cap de secció (esports) .....	1.427,34	1.790,01
Redactor .....	1.068,93	1.347,77
Redactor (esports) .....	1.240,68	1.457,91
Redactor júnior .....	861,50	1.098,04
Auxiliar de redacció .....	622,50	903,23
Cap de fotografia .....	1.244,34	1.606,24
Tècnic fotògraf .....	960,88	1.160,66
Auxiliar de fotografia .....	622,50	903,23
Corrector .....	1.011,30	1.266,55
Tècnic informàtica 1a .....	1.068,92	1.349,08
Tècnic informàtic .....	797,59	1.083,82
Cap de taller .....	1.325,27	1.627,06
Sotscap de taller .....	1.068,93	1.347,77
Oficial 1a taller .....	997,60	1.063,09
Oficial 2a taller .....	893,61	958,49
Ajudant de taller .....	799,95	865,51
Oficial 1a administració .....	1.156,96	1.156,96
Oficial 2a administració .....	1.006,07	1.006,07
Auxiliar administració .....	855,00	855,00
Recepcionista .....	768,02	768,02
Cap publicitat .....	1.758,65	1.758,65
Comercial de publicitat .....	513,00	513,00
Comercial de telemàrqueting ...	513,00	513,00
Inspector de transport .....	1.378,66	1.378,66
Repartidor (preu hora) .....	3,29	1 mes
Personal de neteja (preu hora) ...	4,23	1 mes

Nota: les categories de comercial de publicitat i de telemàrqueting tenen, a més, unes comissions segons els escalats i percentatges següents:

a) Comercials de publicitat: un 7, un 8 o un 9% sobre la facturació aconseguida, segons s'hagin quedat a menys d'un 50% dels objectius previstos per cada comercial, entre un 50 i un 100%, o més d'un 100%, respectivament. Aquests objectius s'establiran a principi de cada any per part de la direcció comercial.

b) Comercials de telemàrqueting: un 8% a partir d'una facturació de 1.586,92 euros mensuals, un 10% si passa de 2.704,56 euros, un 12% a partir de 3.606,08 euros i un 15% quan es superi la xifra de 4.808,10 euros. Aquesta facturació correspon a un comercial a jornada completa, en cas que el treballador realitzi una jornada inferior, aquest escalat es calcularà proporcionalment a les hores pactades en el contracte corresponent.

En tots dos casos aquests percentatges s'aplicaran sobre el total de la facturació aconseguida pel comercial, es liquidaran al mes vençut i es retindrà de l'import a pagar en concepte de comissions els imports corresponents a les bases facturades però no cobrades, fins que el client ho liquidi, en quin moment es liquidaran les quantitats retingudes.

##### b) Plus de lliure disposició

C: categoria; IM: import mensual.

##### Any 2005

C	IM
Cap de redacció .....	103,29

#### C

C	IM
Cap de redacció (esports) .....	103,29
Cap de secció .....	103,29
Cap de secció (esports) .....	103,29
Redactor .....	97,27
Redactor (esports) .....	97,27
Redactor júnior .....	97,27
Auxiliar de redacció .....	97,27
Cap de fotografia .....	103,29
Tècnic fotògraf .....	97,27
Auxiliar de fotografia .....	97,27
Tècnic informàtica 1a .....	97,27
Tècnic informàtic .....	97,27
Cap de taller .....	103,29
Sotscap de taller .....	97,27

##### c) Plus de càrrec

Quantitats invariables durant la vigència del Conveni.

C: categoria; IM: import mensual (30 dies).

#### C

C	IM
De cap de redacció a sotsdirector o director ....	210,00
De cap de secció a cap de redacció .....	210,00
De redactor o redactor júnior a cap de secció ..	120,00
De tècnic fotògraf a cap de fotografia .....	120,00
D'auxiliar de redacció a redactor .....	80,00
D'auxiliar de fotografia a tècnic fotògraf .....	80,00

##### d) Plus de treball dominical

##### Any 2005

C: categoria; I: import de cada diumenge.

#### C

C	I
Corrector .....	49,51

##### e) Plus de cap de setmana

C: categoria; I: import de cada cap de setmana.

#### C

C	I
Cap de redacció .....	127,21
Cap de secció .....	114,71
Redactor .....	102,21
Redactor júnior .....	89,71
Auxiliar de redacció .....	89,71
Cap de fotografia .....	114,71
Tècnic fotògraf .....	102,21
Auxiliar de fotografia .....	89,71

##### f) Preu hores extraordinàries

C: categoria; E05: preu hora extra any 2005.

#### C

C	E05
Cap de redacció .....	13,70
Cap de redacció (esports) .....	13,70
Cap de secció .....	10,00
Cap de secció (esports) .....	10,00
Redactor .....	8,60
Redactor (esports) .....	8,60
Redactor júnior .....	6,90
Auxiliar de redacció .....	5,00
Cap de fotografia .....	10,00
Tècnic fotògraf .....	7,70
Auxiliar de fotografia .....	5,00
Corrector .....	8,10
Tècnic informàtica 1a .....	8,60
Tècnic informàtic .....	6,40
Cap de taller .....	10,60
Sotscap de taller .....	8,60
Oficial 1a taller .....	8,00
Oficial 2a taller .....	7,20
Ajudant de taller .....	6,40

C	E05
Oficial 1a administració .....	9,30
Oficial 2a administració .....	8,10
Auxiliar administració .....	6,90
Recepcionista .....	6,20
Cap publicitat .....	14,10
Comercial de publicitat .....	4,10
Comercial de telemàrqueting .....	4,10
Inspector de transport .....	11,10
Repartidor (preu hora) .....	4,10
Personal de neteja (preu hora) .....	5,30

## ANNEX 2

*Categories professionals del Conveni col·lectiu de Premsa Osona, SA***1. Departament de Redacció i Fotografia**

Cap de redacció: és el treballador que coordina l'edició, la producció i la redacció literària, informativa i gràfica, amb responsabilitat davant del director de l'edició, al qual assisteix en les seves funcions i el substitueix en casos d'absència.

Cap de secció: és el treballador que assumeix la responsabilitat d'una secció, en la qual supervisa i coordina el treball d'una o més persones de la plantilla o col·laboradors de la redacció.

Redactor: és el treballador que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins del límit del temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. El redactor treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada, i està capacitada perquè, si ningú no supervisa els seus textos abans de veure la llum, aquests surtin d'acord amb el Llibre d'estil d'El 9 Nou, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica.

Redactor júnior: és redactor júnior aquell periodista que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins del límit de temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. El redactor júnior treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada.

Auxiliar de redacció: és auxiliar de redacció aquell periodista que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins del límit de temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. L'auxiliar de redacció treballa per encàrrec del seu cap sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada i els seus textos, abans de ser publicats, han de ser supervisats perquè surtin d'acord amb el Llibre d'estil d'El 9 Nou, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica.

Cap de fotografia: és el treballador que assumeix la responsabilitat de la secció de fotografia, supervisant i coordinant el treball d'una o més persones de la plantilla o col·laboradors de la redacció.

Tècnic fotogràfic: és el treballador que realitza un treball fotogràfic que normalment el fa dins el límit de temps que assenyala la seva jornada, que porta a terme, bàsicament per encàrrec i que està capacitada per deixar la imatge col·

locada en el sistema informàtic, muntada a la pàgina.

Auxiliar de fotografia: és auxiliar de fotografia el treballador que realitza la mateixa feina que el tècnic fotogràfic però el seu treball ha de ser supervisat.

Corrector: és el treballador que llegeix els textos abans de ser publicats per detectar i esmenar tot allò que no s'ajusti a la normativa de llengua que regeix per als productes d'El 9 Nou.

**2. Departament d'Informàtica**

Tècnic informàtica 1a: professional que treballa sota les ordres d'un cap d'àrea en tasques d'anàlisi i programació, així com de manteniment dels equips.

Tècnic informàtic: tenen aquesta consideració tots aquells treballadors que realitzin funcions auxiliars al tècnic informàtic 1a.

**3. Departament de Producció/Taller**

Cap de taller: és el treballador que assumeix la responsabilitat i l'organització del Departament de Taller i té personal a les seves ordres.

Sotschap de taller: és el treballador que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideix el Departament de Taller, i té personal a les seves ordres.

Oficial 1a de taller: són aquells treballadors que tenen a càrrec seu un servei determinat de taller i que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb treballadors a les seves ordres o sense, executen sota la dependència del cap o sotschap de taller.

Oficial 2a de taller: són treballadors que amb certa iniciativa i subordinats als caps de taller i oficials de primera, si n'hi ha, efectuen feines de taller.

Ajudant de taller: és el treballador que realitzant funcions d'oficial de taller, el seu treball ha de ser supervisat.

**4. Departament d'Administració**

Oficial 1a administració: són aquells treballadors que tenen a càrrec seu un servei determinat d'administració i que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb treballadors a les seves ordres o sense, executen sota la dependència del cap d'administració.

Oficial 2a administració: són els treballadors que amb certa iniciativa i subordinats al cap d'administració i oficials de primera, si n'hi ha, efectuen feines d'administració.

Auxiliar administració: és el treballador que realitzant funcions d'oficial d'administració, el seu treball ha de ser supervisat.

Recepcionista: són els treballadors que tenen com a missió tenir cura d'una centralita telefònica, atendre els clients i visites, així com efectuar els petits treballs administratius que se li encarreguin.

**5. Departament Comercial**

Cap de publicitat: s'inclou en aquesta categoria el personal que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideix el Departament Comercial de Publicitat i té personal a les seves ordres.

Comercial de publicitat: el personal d'aquesta categoria realitzarà, sota la supervisió del cap de publicitat, les tasques pròpies de la venda d'espais publicitaris. S'entén com a tasques de venda no només el fet de la contractació, sinó les que aquesta venda ocasiona, com són l'entrega i

control de maquetes, la comprovació dels originals i responsabilitzar-se del cobrament de la facturació.

Comercial telemàrqueting: el personal d'aquesta categoria realitzarà, a les ordres del cap de subscripcions, les tasques pròpies de la venda de subscripcions. S'entén com a tasques de venda no només el fet de la contractació, sinó les que aquesta venda ocasiona, com són l'entrega i comprovació de totes les dades d'alta i responsabilitzar-se del cobrament de la facturació.

**6. Departaments diversos**

Inspector de transport: són els treballadors que, a les ordres del cap de secció o cap del departament, coordinen la feina de diversos transportistes i repartidors, coneixen les seves rutes, els substitueixen quan és el cas i vetllen sobre el terreny pel correcte funcionament de tot el procés d'entrega als clients.

Repartidor: són els treballadors que, a les ordres de l'inspector de transport, s'encarrega de la distribució al detall dels productes que programi l'empresa. També poden actuar en la seva zona com a transportista.

Personal de neteja: és el personal que, sota les ordres directes del cap de personal, s'encarrega de la neteja diària dels diversos centres de treball de l'empresa.

(06.173.163)

**RESOLUCIÓ**

TRI/3034/2006, d'1 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terrassa Neta, SA, per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0812512).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terrassa Neta, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de desembre de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terrassa Neta, SA,