

Secció 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta i és d'aplicació a tot el personal vinculat a l'empresa mitjançant contracte laboral, amb independència de les seves funcions.

S'hi exclouen expressament:

- a) Les persones que executen funcions d'alt consell i els membres dels òrgans d'administració, sempre que la seva activitat només comporti la relació de funcions inherents a aquests càrrecs.
- b) El personal d'alta direcció contemplat a l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta el personal de l'empresa PROMICSA definit a l'article anterior, en tots els seus centres de treball existents o que es puguin crear, en l'àmbit estatal, durant la seva vigència.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Conveni té una durada de dos anys, des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2009, amb la revisió salarial que s'hi estableix.

Article 4

Àmbit funcional

Aquest Conveni afecta totes les activitats de l'empresa, incloses en l'actual Ordenança laboral de premsa.

Secció 2

Vigència, pròrroga, revisió i rescissió

Article 5

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia següent de la seva signatura i tindrà efectes econòmics en tots els acords que s'hi contenen des del dia 1 de gener de 2008, llevat d'aquells pels quals expressament s'hagi previst en el seu articulat que tindrà efectes des d'una data determinada.

Article 6

Pròrroga

Un cop finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta en l'article 3 d'aquest text, si no existeix denúncia expressa per qualsevol de les parts amb, almenys, un mes de temps, s'entén prorrogat tàcitament el present Conveni any rere any, d'acord amb l'apartat 2 de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 7

Revisió i rescissió

La denúncia on es proposa la revisió o la rescissió del Conveni s'ha de presentar per escrit per la part que la insta a l'altra, en el termini que s'hi determina i d'acord amb el procediment establert a l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Si les negociacions del futur conveni es perllonguen més enllà del 31 de desembre de 2009, se'n ten prorrogat aquest Conveni provisionalment fins que finalitzi la negociació, tant en la seva part normativa com en el seu contingut obligacional i econòmic.

Secció 3

Absorbibilitat, *garantia ad personam*

Article 8

Absorbibilitat

Les disposicions legals futures o les decisions administratives que impliquen la variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retribuïdors establerts en aquest Conveni, només tenen eficàcia pràctica si, considerades globalment, superen el seu nivell total d'aquest.

Altrament, s'han de considerar absorbides per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 9

Garantia ad personam

S'han de respectar les condicions personals que, amb caràcter global, excedeixen les establertes en aquest Conveni i s'han de mantenir estrictament *ad personam*.

Secció 4

Vinculació a la totalitat

Article 10

Vinculació a la totalitat

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni és anul·lat o modificat a instàncies de l'autoritat laboral, en aplicació d'allò que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni queda sense efecte en la seva totalitat, ja que aquest constitueix un tot orgànic i indivisible.

En aquest cas, ambdues parts han de procedir a la renegociació del Conveni en el termini màxim de 30 dies, a comptar des de la data de l'anul·lació o modificació del text.

Secció 5

Comissió Paritària

Article 11

Comissió Paritària

Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85.d) de l'Estatut dels treballadors, s'ha de nomenar una Comissió Paritària formada per quatre representants de l'empresa i quatre dels treballadors, que es reuniran com mínim una vegada al mes i quan ho sol·liciti una de les parts.

Article 12

Període de prova

El període de prova ha de concertar-se sempre per escrit, i no podrà excedir de tres mesos per tècnics titulats i redactors i d'un mes per als altres treballadors, excepte per als no qualificats, que serà de 15 dies.

Durant el període de prova el treballador ha de tenir els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional, o al lloc que desenvolupi, com si fos de plantilla, però qualsevulla de les parts podrà desistir de la relació de treball sense que aquesta decisió doni lloc a cap indemnització.

Transcorregut el període de prova, sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a l'antiguitat del treballador.

El període de prova no és de caràcter obligatori, per la qual cosa l'empresa podrà procedir a l'admissió de personal amb renúncia total o parcial de la seva utilització.

Article 13

Jornada de treball

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest Conveni és de 36 hores setmanals, en còmput anual de 1.637 hores.

Article 14

Treball de redacció

Per la singularitat del treball de redacció, s'assignarà a aquest personal tasca. S'entén com a treball de redacció la tasca o conjunt de tasques que pot realitzar normalment un redactor durant la jornada. Es poden simultaniejar totes les tasques pròpies de la seva competència professional. Una vegada realitzada la tasca s'ha complert la jornada.

La realització de la tasca no significa, en cap cas, la superació de la jornada laboral la qual no pot superar les 36 hores setmanals en còmput anual amb control trimestral de dilluns a dissabte. Es consideren els diumenges festius a tots els efectes. L'excés de jornada mensual s'ha de compensar amb alliberaments amb el mateix nombre d'hores al trimestre següent.

L'establiment de tasques, seccions, torns, suplència, horaris base i, en general, organització pràctica del treball en la redacció, serà competència exclusiva del director, en coordinació amb les necessitats exigides per l'organització de l'empresa.

Capítol 2

Secció 1a

Classificació professional

Article 15

Definició de funcions per àrea d'activitat

a) Personal de redacció: és el personal que, sota les ordres del director i d'acord amb les normes i l'organització del treball que estableix ell mateix, crea, selecciona, prepara, redacta, edita, reproduïx textos, realitza fotografies, corregeix, maqueta i confecciona la informació precisa per a l'edició del mitjà informatiu que té encomanat per l'empresa.

b) Personal d'administració: és el personal que disposa dels coneixements adients i realitza habitualment les funcions d'oficina i despatx, inclosos els serveis d'informàtica i auxiliars precisos per al control administratiu de l'empresa. S'inclouen en aquest grup les activitats comercials pròpies de la publicitat, la distribució i les vendes.

c) Personal de tallers: és el personal que executa treballs d'ordre mecànic, material o manual. Comprèn les branques d'oficis típics i específics de premsa, en les seves àrees de composició, muntatge, reproducció, impressió i reparació. S'hi inclouen els equips informàtics amb dedicació a aquestes àrees.

Secció 2

Categories i funcions

Article 16

Categories i funcions

1. Categories professionals

a) Personal de redacció:

Cap de secció o Coordinador d'Àrea

Redactor

Redactor 2a

Redactor 3a

Cap secció fotografia

Redactor-fotògraf

Auxiliar de redacció

Documentalista

Infografia

Maquetista

Teclista

Corrector

b) Personal d'administració:

Cap de primera

Oficial administratiu

Oficial administratiu 2a

Oficial administratiu 3a

c) Personal de tallers

Cap d'informàtica

Ajudant de sistema

Dissenyador
Fotomecànica
Cap de rotativa
Oficial rotativa
Oficial 2a rotativa
Cap de tancament
Oficial de tancament
Peons de tancament/Encartador

d) Agents Publicitat

2. Definició de funcions per categories

a) Personal de redacció:

Cap de secció: és el periodista que assumeix la responsabilitat d'una secció del diari, en la que supervisa i coordina el treball d'una o més persones de plantilla de redacció.

Redactor: és el periodista que fa un treball intel·lectual de taula i carrer, de tipus literari, gràfic o digital dins dels límits de temps que assenyala la seva jornada.

Redactor 2a.: realitza idèntiques tasques que el redactor però amb una experiència professional inferior.

Redactor 3a: tenen aquesta categoria els periodistes que s'incorporen a la redacció sense l'experiència suficient per assignar-los la categoria de redactor 2^a.

Auxiliar de redacció: Tenen aquesta categoria els treballadors que realitzen tasques complementàries de suport literari o gràfic en alguna de les àrees de redacció.

Documentalista: és el professional que, mitjançant un treball intel·lectual, executa materialment, obté, analitza i tracta la informació, tant literària com gràfica que prové de fonts internes i externes al Diari de Tarragona. Transmet la informació tant aportant dades concretes com mitjançant l'elaboració de dossiers i d'acord amb el pla general d'arxiu, la revisa, selecciona i classifica.

Maquetista: és la persona capaç de concebre i maquetar les pàgines que li són assignades.

Teclista: és l'oficial que amb un domini específic dels sistemes informàtics de gravació o transmissió té com a tasca fonamental la reproducció de textos en suports físics o magnètics i les tasques de teleprocés.

Corrector: és l'encarregat de corregir ortogràficament i tipogràficament els textos generats a les distintes seccions.

Infografia: són les persones capaces de concebre i realitzar il·lustracions i elaborar gràfics informàtics.

b) Personal d'administració:

Cap de primera: comprèn aquesta categoria el personal que, depenent directament de la gerència o la direcció administrativa, assumeix el comandament i la responsabilitat d'un sector d'activitats de tipus burocràtic. També, té a les seves ordres i sota la seva direcció el personal d'aquest grup professional.

Oficial administratiu de 1a: és l'empleat amb un servei determinat a càrrec seu que, amb iniciativa i responsabilitat, amb empleats o sense a les seves ordres, executa sota la dependència d'un cap funcions administratives. Tenen sempre aquesta consideració els empleats que realitzen alguna d'aquestes funcions: caixer de cobrament i pagament sense signatura ni fiança; planteja, calcula i estén les factures amb complexitat en el plantejament i càlcul; plantejament i realització d'estadístiques en les que intervenen

càlculs d'importància: redacció d'assentaments comptables; recapitulació d'operacions de diaris múltiples, formulació d'assentaments en el llibre de comptes corrents; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que excedeixen en importància als de simple tramitació; verificació sense auxili ni revisió d'un superior de les liquidacions i càlculs de les nòmines de salaris o havers i assegurances socials. I els que presten serveis els mèrits dels quals i importància en el tipus administratiu tenen categoria anàloga a les que s'indiquen en aquesta classificació.

Oficial administratiu 2a: és l'empleat que amb certa iniciativa i amb subordinació a caps de negociat o oficials de 1a , si n'hi ha, fa operacions auxiliars d'estadístiques i comptabilitat o coadjuvants de les mateixes, maneig d'arxiu o fitxers, correspondència fàcil i altres treballs similars, incloses les funcions de secretaria.

Oficial administratiu 3a: és l'administratiu que s'incorpora a l'empresa sense l'experiència prèvia suficient per al desenvolupament autònom de les funcions que se li assignen.

c) Personal de tallers:

Cap d'informàtica: és el tècnic informàtic amb coneixements de sobres de maquinari i programari, responsable de la posada a punt dels programes i/o aplicacions informàtiques creades per ell mateix o pels programadors informàtics a les seves ordres. Igualment cal que tingui els coneixements suficients d'anàlisi orgànica i funcional per poder donar les ordres de treball al seu equip una vegada conegudes les necessitats de l'usuari.

Ajudant del sistema: és el tècnic que realitza tasques d'explotació en el departament informàtic com ara còpies de seguretat, vigilància dels equips, etc.

Dissenyador: és el treballador que, amb els coneixements tècnics necessaris de disseny gràfic, confecciona els originals que els clients o la pròpia empresa requereixi per a la inserció de publicitat en les publicacions o campanyes publicitàries. Dissenya altres productes editorials que són necessaris per al departament.

Fotomecànica: són els operaris encarregats de la insolació i que coneixen tot el procés d'emulsió, insolació i revelatge de les planxes utilitzades en fotogratat, o bé es dediquen al tractament d'imatges.

Cap de rotativa: és el responsable del control i distribució del treball que realitzen les distintes seccions, així com l'encarregat d'aconseguir una unitat de producció en consonància amb el compliment de les hores d'entrega i/o les ordres rebudes.

Oficial de rotativa: és l'operari de rotatives amb capacitat suficient per realitzar les funcions pròpies en diversos colors. També se'n fa càrrec d'un nombre plural de cossos de màquina.

Oficial 2a rotativa: és l'operari de rotatives amb capacitat per ocupar-se de les màquines i els registres d'impressió. Pot ajudar o suplir, en cas de necessitat, a l'oficial de 1a.

Cap de tancament: és el cap d'equip que s'ocupa del personal de manipulats i tancament, amb autoritat sobre els components dels serveis de repartiment, als qui impartirà les instruccions precises pel compliment dels plans de distribució que li hagin sigut encomanats.

Oficial de tancament: és l'operari que, amb coneixements complets de totes les operacions d'aquesta tasca, en fa la vigilància, col·labora amb el cap d'equip en la seva distribució i pot substituir-lo en cas necessari.

Peó de tancament/encartador: és l'operari que realitza treballs auxiliars en les tasques d'impressió.

Capítol 3

Secció 1

Salaris

Article 17

Conceptes salarials

Són conceptes salarials totes aquelles percepcions que amb aquest criteri, satisfà l'empresa i que s'indiquen a l'article 26, apartat 1, de l'Estatut dels treballadors i, concretament, les relacionades en els articles següents d'aquest Conveni i en les taules salarials, annex I, del present Conveni.

Article 18

Salari base

Forma part dels salaris de cada categoria professional, procedeix del que defineix l'Ordenança laboral de premsa i s'ha vist incrementat per les diverses revisions salarials de cada any. El seu import s'especifica en l'annex 1 del Conveni.

Article 19

Plus de conveni

És una altra part del salari que forma el conjunt salarial de cada categoria professional. El seu import s'especifica en l'annex 1 del Conveni.

Article 20

Plus d'antiguitat

Consisteix en triennis del 5%, calculats sobre el salari base establert en aquest Conveni. Els increments periòdics per l'antiguitat s'han de meritjar a partir del primer dia del mes següent a aquell en què es compleix el trienni corresponent.

Article 21

Plus de disponibilitat

Els treballadors que, a requeriment de l'empresa, estiguin en tot moment a la seva disposició, per a cobrir necessitats informatives de caràcter eventual, han de cobrar un plus consistent en 72,12€ mensuals. L'acceptació de les condicions que es regulen en aquest article així com de rescindir-les un cop acceptades, amb l'avís consegüent, és en tot cas voluntària per part del treballador. Del cobrament d'aquest plus, no s'ha de deduir l'existència d'una perllongació de la jornada, sinó la seva distinta distribució.

Aquest plus no té caràcter consolidable i l'empresa pot, amb l'avís corresponent, eximir a qualsevol treballador de les obligacions inherents a aquest, i consegüentment, de la seva percepció.

El preavís referit en els paràgrafs anteriors s'ha de dur a terme amb un mes de temps.

Article 22

Plus de nocturnitat

Durant la vigència d'aquest Conveni, s'estableix un plus de nocturnitat per el personal de redacció i tallers, en la quantia que per a cada categoria s'especifica a les taules salarials (annex 1) d'aquest Conveni.

Article 23

Complement personal

Correspon a aquelles quantitats que perceben determinats treballadors en virtut de pactes personals amb l'empresa i són al marge de les taules salarials d'aquest Conveni.

S'estableix una compensació econòmica a tots els treballadors fixos en plantilla de les seccions de rotativa i tancament, per nova ubicació i innovació tecnològica de 60,58€ al mes amb efectes inicials de l'1 d'octubre de 1992. L'increment anual d'aquest complement personal serà igual a l'IPC real de Catalunya per als 2 anys de vigència del Conveni.

S'ha de compensar en la forma convinguda als treballadors a qui l'empresa sol·licita la seva plena dedicació.

Article 24

Paga de beneficis

S'estableix en la quantia mensual assenyalada en les taules salarials (annex 1) d'aquest Conveni.

Article 25

Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries: la d'estiu, que s'ha d'abonar en el mes de juny, i la de Nadal, que s'ha d'abonar durant el mes de desembre de cada any. El seu import és el d'una mensualitat de salari real i s'han de prorratejar d'acord amb el temps treballat cada any.

Article 26

Abonament de salaris

L'abonament dels salaris s'ha de realitzar mensualment, l'últim dia hàbil de cada mes.

Secció 2

Altres retribucions

Article 27

En cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball i/o malaltia greu, l'empresa garanteix a partir del primer dia, la percepció del 100% del salari real del treballador que es troba en aquesta situació.

El benefici pactat en aquest article és limitat quant a la seva percepció a 12 mesos en cas d'accident de treball i a 9 mesos per la resta de contingències.

Si per norma de rang superior, durant la vigència del conveni, es modifica la quantia de les prestacions econòmiques que atorga l'Administració pública per aquestos casos, l'empresa podrà disminuir en el mateix percentatge les seves prestacions.

Article 28

Viatges i dietes i pernocta (pendent de pactar quantitat)

Les despeses que ocasionen els viatges autoritzats, així com les dietes de manutenció, han de ser abonades per l'empresa amb la justificació prèvia dels seus justificants.

L'abonament de quilometratge en vehicles privats s'ha d'efectuar a raó de 0,22 €, a partir

de la signatura d'aquest Conveni.

La empresa, a partir de la signatura del conveni, abonarà les despeses de Pàrking als fotògrafs i el personal de Redacció que es desplaça a les ciutats de Tarragona, Reus i Tortosa. Durant l'estiu es farà extensiu a les zones turístiques de la província on es generin greus dificultats d'aparcament.

Capítol 4

Article 29

Revisió salarial

Per l'any **2008** l'increment **salarial serà igual a l'IPC real de Catalunya, 1,6%**.

Per a l'any **2009** es mantindran les taules salarials actualitzades del any 2008

Capítol 5

Article 30

Festes no recuperables

Les festes no recuperables treballades de l'any, han de ser compensades amb 15 dies hàbils de permís, que s'han de gaudir en el decurs de l'any, ampliant el període de vacances reglamentàries del treballador afectat.

Al personal que no treballi alguna d'aquestes festes no recuperables, li ha de ser descomptat un dia per festa dels 15 previstos per a compensar-les.

Article 31

Tenen la consideració de festes abonables i no recuperables les que corresponen als dies 25 de desembre, 1 de gener i Divendres Sant.

Aquest article es considera de contingut obligacional, i la seva vigència se circumscriu únicament per als anys **2008 i 2009**,

Article 32

Treball realitzat en diumenge

El personal que treballa durant un diumenge, té dret a un dia més de vacances per cada diumenge treballat, més la quantitat de 97€ bruts durant l'any 2008. Aquesta quantitat s'incrementarà en el mateix percentatge de IPC anual que estableix aquest conveni en anys successius.

Per als treballs a desenvolupar en diumenge en tota l'empresa s'estableixen torns rotatoris. Tenen preferència els treballadors de plantilla de l'empresa contractats a jornada ordinària.

Article 33

Assegurança

L'empresa ha de concertar una assegurança per els casos de mort i d'invalidesa permanent derivats d'accident de treball a favor dels treballadors, que els garanteixi el cobrament d'una indemnització de 42.071€ en cadascuna d'aquestes contingències.

En el supòsit que no es concerti aquesta assegurança, l'empresa és directament responsable del pagament de la indemnització esmentada.

Article 34

Ajudes Llar d'Infants i Minusvàlids

L'empresa establirà ajuts de 83 € bruts mensuals pels treballadors de l'empresa amb fills menors de 4 anys. Aquest ajut tindrà efecte a partir del mes següent a la signatura d'aquest Conveni.

Tanmateix, pels fills amb una minusvalia física o psíquica superior al 65%, s'estableix un ajut per import de 1.000€ bruts anuals.

Article 35

Dissabtes lliures

El personal de l'empresa ha de gaudir, com a mínim, de 22 dissabtes lliures l'any, que es repartiran mensualment, i com a mínim es lliuraran dos al mes. Els dissabtes lliurats seran no recuperables, ja que el seu gaudiment implica la realització de la jornada de treball setmanal normal per part del treballador que el lliuri.

Aquest article es considera de contingut obligacional i la seva vigència se circumscriu per als anys 2008 i 2009.

Article 36

Ascensos automàtics

Totes les persones de la plantilla que realitzen funcions de categoria superior durant 3 mesos continuats tenen dret a percebre la remuneració corresponent a la categoria superior i als 6 mesos consoliden la categoria esmentada i la seva retribució.

Tots els treballadors que considerin que existeixen motius per a l'ascens de categoria poden sol·licitar de la comissió que es crea, l'avaluació del seu lloc. Aquestes avaluacions s'han de realitzar un cop l'any en el mes de juny. Aquesta comissió ha de ser formada per dos membres de la direcció i dos membres del Comitè d'Empresa.

La decisió final sobre l'ascens que es pretén correspon a la direcció de l'empresa.

Article 37

Treballs de categoria superior

Es podran realitzar treballs de categoria immediatament superior a aquella en que s'estigui classificat, no com a ocupació habitual, sinó en casos excepcionals de necessitat peremptòria i de curta durada que no excedeixi de 90 dies a l'any.

Durant el temps que duri aquesta prestació els interessats han de cobrar la remuneració assignada a la categoria treballada, circumstancialment, essent obligació de l'empresa, si es perllonga per un període superior, cobrir el lloc de treball d'acord amb les normes reglamentàries sobre ascens.

Article 38

Vacants

Tot el personal de l'empresa ha de tenir en igualtat de condicions dret de preferència per a cobrir vacants existents en les categories superiors a la que s'ostenti en el moment de produir-se aqueixa. En igualtat de condicions serà un mèrit preferent l'antiguitat.

Quan s'exigeixin proves d'aptitud, han de ser preferentment de caràcter pràctic sense que exigeixin esforços de memòria, referint-se principalment a les funcions o treballs propis de la plaça que s'ha de proveir.

Article 39

Excedència voluntària

El règim de l'excedència, tan la voluntària com la forçosa, serà en regulat en l'article 46 de l'Estatut del Treballadors, llevat de les excepcions que es regulen seguidament.

Com a condició més avantatjosa que té origen en pactes anteriors, els treballadors de la plantilla actual a la signatura del present conveni, amb una antiguitat mínima de un any, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període de temps no inferior a un any ni superior a tres, sense possibilitat de pròrrogues. La seva concessió és obligatòria per part de l'empresa. Durant aquest període la seva plaça li serà reservada i el reingrés serà automàtic amb un preavis per escrit amb un mes de antelació. El treballador ha d'ocupar un lloc de treball de característiques similars al que disposava abans de l'excedència. Si el treballador sol·licités una pròrroga a l'excedència inicial superior als tres anys i fins a cinc, perdrà el dret a la reserva de plaça i només podrà reingressar si existeix una plaça vacant de la seva categoria.

També, el personal que ingressi a l'empresa a partir de la signatura del present conveni, podrà sol·licitar excedència voluntària, amb reserva de lloc de treball, a comptar dels tres anys de permanència en la empresa. Aquesta excedència tindrà una durada mínima d'un any i màxima de cinc anys. Durant el primer any els treballadors gaudiran de la reserva del seu lloc de treball i del reingrés automàtic en les mateixes condicions a las establertes en el paràgraf anterior. Transcorregut aquest termini d'un any, s'estarà al qui disposa l'article 46 de l'Estatut del Treballadors.

El temps d'excedència voluntària no és computat a cap efecte com antiguitat, llevat en el cas que se sol·licita per tenir cura dels fills.

El fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si es cau, posa fi al que s'estigui gaudint.

Article 40

Permisos

Els treballadors tenen dret a permisos retribuïts pels motius i condicions següents:

a) Un període ininterromput de 17 dies naturals per contraure matrimoni o establir-se com parella a de fet, independentment de la seva orientació sexual. Caldrà que el treballador sol·licitant d'aquest permís acrediti el fet causant mitjançant document acreditatiu expedit pel registre públic corresponent – registre civil o registre de parelles de fet – que aportarà al Departament de RRHH. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona.

b) Fins a dos dies laborals en cas d'infantament de l'esposa o companya, ampliable a 4 dies en cas de desplaçament superior a 200 quilòmetres.

c) Fins dos dies per la mort o malaltia greu de familiars fins a segon grau, ampliable a 4 dies en cas de familiars de primer grau quan el tractament es realitzi fora la província de Tarragona. En el segon grau de parentiu queden compresos els avis, germans i néts, tant del treballador com del seu cònjuge o parella de fet. Gaudiran del mateix dret a dos dies per la mort o malaltia greu d'oncles o nebots tant propis com del cònjuge o parella de fet.

En el cas de malaltia greu de familiars fins a segon grau, aquest permís es podrà gaudir en data diferent al ingrés hospitalari, sempre que el malalt segueixi ingressat o se l'hi hagi diagnosticat repòs domiciliari, i fins a un màxim de 10 dies a comptar des del ingrés.

En el supòsit d'hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat, el treballador/a, previ acord amb l'empresa, tindrà dret a acollir-se a una flexibilitat horària que li faciliti l'assistència al malalt.

d) Fins a 4 hores de la jornada laboral per al propi treballador i quan el pare o la mare acreditin la necessitat d'assistència mèdica per als seus fills, pares, cònjuge o parella de fet ampliable fins a una jornada si el lloc de residència està situat fora de la població on radica el seu centre de treball. Per la resta de familiars fins a segon grau es consideraran hores recuperables.

Quan per prescripció facultativa, els treballadors adscrits a producció (tallers) s'hagin de fer una analítica, disposaran d'una jornada laboral sencera. Quatre hores d'aquesta jornada aniran a càrrec de l'empresa i la resta es recuperaran.

e) Durant 2 dies per trasllat de domicili, que s'ha de notificar al Departament de Recursos Humans amb l'adreça de la nova residència.

El dret a aquests permisos implica fer-ne ús durant el període en què es produeixen els supòsits previstos, sense que pugui ajornar-se, canviar-se, etc., per altres efectes i en dates distintes a les que genera el dret.

Article 41

Permisos no remunerats

L'empresa concedeix, en casos justificats com ara malaltia de familiars, estudis reglats i cura dels fills, permisos no remunerats sempre que se sol·licitin amb la deguda antelació.

Aquests permisos no poden superar els dos mesos i no poden sol·licitar-se més d'una vegada a l'any ni repetir-se durant dos anys consecutius. No tenen cap repercussió pel que fa a l'antiguitat i dona dret a la reserva del lloc de treball.

Tots els treballadors tenen, sense perjudici del que s'ha assenyalat anteriorment i el permís de l'article 40.c) i d), dret a permisos no remunerats pel temps necessari per malaltia de fills, cònjuges o parelles de fet i parents de fins a segon grau per consanguinitat (pares, avis i germans), sempre que justifiquin degudament aquesta malaltia i la necessitat ineludible de tenir-ne cura. En el cas que el treballador necessiti acompanyar als familiars anteriorment descrits al consultori per raons de malaltia o d'altres contingències afins (controls, cures, rehabilitació,) en hores coincidents amb la seva jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent certificat mèdic.

Article 42

Permís de maternitat

Pel que fa al permís per maternitat s'estarà al que disposin les normes generals vigents, a la data de signatura del present conveni l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors segons atorgada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, aplicat per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, i desenvolupat pel Real decret-Llei 11/1998, de 4 de setembre, que és del següent tenor literal:

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que

correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

Article 43. Permisos de lactància

Les dones lactants gaudiran d'una hora de lactància durant nou mesos , període de temps en que podran reduir de la seva jornada laboral.

La treballadora podrà optar entre fer ús del permís de lactància esmentat en el paràgraf anterior o acumular el temps resultant com a permís retribuït a continuació de l'alta de maternitat.

Per a tot allò no disposat en aquest article s'estarà al que determini la legislació vigent, actualment per la regulació de l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 44. Paternitat

Pel que fa a la suspensió del contracte per paternitat, s'estarà al que disposin les normes generals vigents, a la data de signatura del present conveni l'article 48.bis de l'Estatut dels Treballadors segons atorgada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i que és del següent tenor literal:

«En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Article 45

Incentivació per Cessament

Els treballadors que justifiquin al menys 10 anys d'antiguitat a l'empresa i demanin el cessament dels seus serveis a l'empresa entre el 62 i 64 anys, seran creditors de la següent gratificació i per una sola vegada de :

62 anys ----- 2000€

63 anys ----- 1500€

64 anys ----- 1000€

Article 46

Tribunal Arbitral de Catalunya

Les parts es sotmetran al Tribunal Arbitral de Catalunya per la solució de les qüestions relatives a la interpretació del present conveni.

Article 47

Expedient de Regulació d'Ocupació

Durant la vigència del present conveni, l'empresa adquireix el compromís de no tramitar cap Expedient de Regulació d'Ocupació no pactat amb la representació dels treballadors.

Article 48

Es generarà per la direcció de l'empresa una base de dades dels nivells formatius de tots els membres del personal de la empresa. Aquesta base de dades tindrà per objecte la promoció interna a l'empresa.

Article 49

Garanties processals i de material de treball.

Totes les despeses ocasionades o derivades de la defensa jurídica en el supòsit de detenció o processament de treballadors de la plantilla de PROMICSA seran a càrrec de l'empresa en aquells casos en què es produeixi com a conseqüència dels treballs periodístics encarregats per l'empresa i/o autoritzada la seva publicació per la mateixa.

Així mateix, les indemnitzacions civils a les que poden ser condemnats els treballadors o l'empresa, com responsable civil subsidiària i com a conseqüència dels treballs periodístics expressats en el paràgraf anterior, seran satisfets per l'empresa.

S'exceptuarà de lo anterior, tots aquells casos en que l'obtenció de la notícia derivi de la comissió d'actes il·legals per part del treballador.

En els casos que es produeixin faltes d'assistència al treball per causes derivades dels referits procediments judicials (detenció, pràctica de proves, presó, condemna desterrament i similars) es mantindran el sou i el lloc de treball.

Les despeses de defensa jurídica referides anteriorment aniran a càrrec de l'empresa tot i que el treballador hi hagi cessat, sempre que el fet causant hagi tingut lloc en l'exercici de la seva professió al servei de PROMICSA. Aquesta clàusula deixarà d'aplicar-se en el moment que el redactor no es presenti (sense motiu que el justifiqui), a una citació judicial o no accepti la direcció lletrada que designi l'empresa en la defensa del procediment suscitat, sempre que coneixi la citació.

Article 50

Clàusula de consciència

Cal atènyer-se al que disposa la LO 2/1997, que regula la clàusula de consciència.

Article 51

Roba de feina

L'empresa ha de dotar d'uniforme o roba de treball a tot el personal a qui s'exigeixi per la prestació dels seus serveis.

També s'està obligat a proveir de roba adient de treball al personal que estigui en contacte amb matèries corrosives i pateixin normalment una deterioració superior a la normal en el seu vestuari. S'ha de facilitar roba impermeable a aquells qui treballin a l'exterior en temps de pluja i de calçat adient als qui ho facin en pisos humits.

Les peces que faciliti l'empresa només podran utilitzar-se per l'exercici del treball.

Capítol 6

Drets sindicals

Article 52

Facultats i garanties sindicals

Les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors en el si de l'empresa, seran les reconegudes en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de llibertat sindical. No obstant això, el crèdit d'hores mensuals retribuïdes per cada un dels membres del Comitè o delegats de personal, en cada centre de treball, serà com mínim de vint. Així mateix, els distints membres del Comitè d'empresa, i en el seu cas els delegats de personal, podran acumular-los en un o varis dels seus components.

Article 53

Assemblea de treballadors.

Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, per la qual cosa disposaran del crèdit horari necessari dins de la jornada de treball. Podrà ser convocada pels delegats de personal, Comitè d'Empresa, seccions sindicals legalment constituïdes o un terç dels treballadors de l'empresa.

Article 54

Hores sindicals

El crèdit d'hores que anteriorment es reconeix podrà ser utilitzat per a l'assistència a cursos de formació o altres activitats sindicals similars, organitzats pels sindicats representatius del sector, prèvia l'oportuna convocatòria i la posterior justificació d'assistència que seran expedits pels sindicats esmentats.

Article 55

Dret d'associació sindical

Les empreses respectaran el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement; no podran supeditar l'ocupació d'un treballador a la condició de que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altre forma, la seva afiliació o activitat sindical.

Article 56

Seccions sindicals i reunions

Els treballadors afiliats a un sindicat poden en el àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- b) Fer reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de l'horari de treball, i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li envia el seu sindicat.

Article 57

Les seccions sindicals

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els Comitè d'Empresa o comptin amb delegats de personal tenen el següents drets:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició taulers d'anuncis que hauran de situar-se dins del centre de treball i en el lloc on s'hi garanteixi un accés adequat dels treballadors.
- b) A la negociació col·lectiva en els tràmits establerts en la legislació específica.

Disposicions finals

Primera

En tot allò no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'ha d'observar el que disposa el Conveni Estatal de Premsa Diària, l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

Segona

La Comissió Paritària establerta a l'article 11 d'aquest Conveni, és formada, per part dels treballadors, per quatre membres del Comitè d'Empresa i per part de quatre representants de l'empresa.

Tercera

La categoria "Ajudant de redacció" s'assignarà, únicament, al personal de nou ingrés, en l'àmbit de la redacció. Qui porti un any a l'empresa com Ajudant de Redacció, automàticament tindrà una retribució igual a la categoria de Redactor de 3ª i, transcorreguts un any més, consolidarà la categoria de "Redactor de 3a".

Tarragona, 17 de març de 2010

Annex I

Taula salarial 2008 (Aquesta taula està actualitzada amb el 1,6% de increment sobre la 2007).

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENI	NOCTUR.	BENEFICIS	TOTAL
Coordinador àrea	1.531,51	259,24	340,50	156,92	2.288,17
Redactor 1ª	1.437,57	142,20	321,60	140,02	2.041,39
Redactor 2ª	1.133,82	119,81	253,48	110,98	1.618,09
Redactor 3ª	1.012,14	70,07	227,01	96,40	1.405,62
Redactor-Fotògraf	1.437,57	142,20	321,60	140,02	2.041,39
Ajudant de Redacció	884,79	53,77	198,60	83,74	1.220,91
Documentalista	1.012,14	70,07	227,01	96,40	1.405,62
Infògraf	1.012,14	70,07	227,01	96,40	1.405,62
Cap de Sistema	1.437,57	142,20	321,60	140,02	2.041,39
Ajudant de Sistema	1.012,14	70,07	227,01	96,40	1.405,62
Maquetista 1ª	1.012,14	69,81	227,01	96,40	1.405,36
Maquetista 2ª	850,44	47,59	190,95	80,20	1.169,18
Dissenyador 1ª	1.012,14	70,07	227,01	96,40	1.405,62
Dissenyador 2ª	850,44	47,59	190,95	80,20	1.169,18
Teclista 1ª	850,44	47,59	190,95	80,20	1.169,18
Teclista 2ª	763,34	19,10	171,85	70,28	1.024,57
Corrector 1ª	850,44	47,59	190,95	80,20	1.169,18
Corrector 2ª	782,41	43,86	175,67	73,78	1.075,72
Of. 1ª Fotomecànica	985,02	38,19	221,51	91,67	1.336,40
Of. 2ª Fotomecànica	814,11	19,10	183,32	74,85	1.091,38
Jefe de Rotativa	1.180,40	77,05	264,84	112,10	1.634,39
Of. 1ª Rotativa	935,07	47,72	210,06	87,82	1.280,67
Of. 2ª Rotativa	815,64	36,88	183,32	76,27	1.112,11
Cap de Tancament	884,79	53,77	198,60	83,74	1.220,91
Oficial de Tancament	835,99	27,10	188,09	77,42	1.128,60
Peons de Tancament	733,27	23,76	164,99	67,91	989,92
Cap 1ª	1.437,57	142,20	0,00	140,02	1.719,79
Of. 1ª Adm.	997,91	24,85	0,00	75,31	1.098,07
Of. 2ª Adm.	831,58	20,72	0,00	62,74	915,04
Of. 3ª Adm.	748,44	18,65	0,00	56,48	823,57