



RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA per a l'any 2018 (codi de conveni núm. 08009552011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA per a l'any 2018 (codi de conveni núm. 08009552011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA EDICIONS INTERCOMARCALS, SA PER A L'ANY 2018

Disposicions preliminars

Parts contractants i principi de no discriminació

Aquest Conveni ha estat acordat per la representació dels treballadors, actuant en la qualitat de comitè d'empresa, i per la direcció d'Edicions Intercomarcals SA, que han acreditat aquesta condició en la comissió negociadora, la legitimació de la qual ha estat reconeguda de manera mútua i recíproca per les dues parts.

Totes les mencions contingudes en aquest conveni respecte dels treballadors han ser interpretades com a referides a qualsevol persona que presta els seus serveis en aquesta empresa, amb independència del seu gènere, raça, color, religió i orientació sexual.

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit personal.

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

Se n'exclou expressament:

- El personal que tingui contracte d'alta direcció i aquell que, amb qualsevol altre tipus de contracte, exerceixi càrrecs directius.
- Els corresponsals i col·laboradors que no tenen dependència ni subordinació respecte dels serveis contractats.

c) Els distribuïdors i venedors per compte propi o a tant l'exemplar i els que, sense relació laboral, prestin serveis a Edicions Intercomarcals SA.

d) Les persones que desenvolupin funcions d'alt consell i els membres dels òrgans d'administració, sempre que la seva activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs.

e) Els professionals contractats d'acord amb la legislació civil per serveis desenvolupats per compte propi.

f) Els assessors.

g) Els agents comercials o publicitaris que mantinguin llibertat per representar altres empreses dedicades a activitats iguals o diferents.

h) El personal que pertanyi a empreses concessionàries que tinguin formalitzat un contracte de prestació de serveis amb Edicions Intercomarcals SA.

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

Article 2. Àmbit geogràfic.

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

Article 3. Àmbit temporal.

Aquest Conveni tindrà, amb caràcter general, una durada d'1 any, des de l'1 de gener del 2018 fins al 31 de desembre del 2018, independentment de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

Article 4. Pròrroga i vigència.

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta en l'article 3r, si no hi hagués denúncia expressa per cap de les parts com a mínim amb quinze dies d'antelació, s'entendrà que aquest conveni queda prorrogat, de conformitat amb l'apartat 2n de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors (ET).

La reducció temporal acordada constarà a la nòmina amb signe negatiu perquè els treballadors tinguin constància fefaent de la reducció salarial establerta en aquest Conveni abans de la reducció d'aquest acord.

A la finalització de la vigència del Conveni es tornarà automàticament a les taules salarials estipulades al Conveni.

En el cas que es produeixi un acomiadament, la base de càlcul de la indemnització corresponent serà l'anterior a la reducció salarial.

Reintegrament salarial:

En el cas que durant la vigència d'aquest Conveni (2018) es produís algun acomiadament, per causes objectives o improcedents, s'inclourà en la liquidació totes les quantitats deixades de percebre i no recuperades en aquest període de temps, és a dir, des de l'1 de gener fins a la data de l'acomiadament.

La denúncia proposant la revisió o rescissió del conveni s'ha de presentar d'acord amb el procediment que estableix l'article 89 de l'ET. Si les negociacions del futur conveni es prolonguessin més enllà del 31 de desembre de l'any 2018, s'entendria prorrogat aquest conveni fins a la finalització de les negociacions.

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

Article 5. Reducció salarial temporal.

Durant la vigència d'aquest Conveni les parts acorden una reducció salarial temporal tal com s'especifica a continuació:

Sobre les taules salarials de l'any 2018, s'acorda temporalment i durant l'any de vigència del Conveni una reducció salarial temporal brut del sou base, el plus conveni, l'antiguitat i tots aquells plusos i diferències de nòmina que tinguin un caràcter fix en la nòmina de cada treballador, amb l'excepció de les guàrdies, els dominicals i les comissions de publicitat, segon el següent escalat:

2% per a les categories d'ajudant de 1a, 2a i 3a, i les d'oficial de 1a, 2a i 3a.

5% per a les categories de redactor, redactor en cap, tècnic i tècnic mitjà amb o sense càrrec de cap de secció.

6% per a les categories de redactor en cap amb càrrec de cap d'àrea.

A títol informatiu, i malgrat que aquestes persones estan fora de conveni, es planteja aplicar una reducció del sou i de tots els plusos i diferències de nòmina de caràcter fix del:

7% per als caps d'àrea executius.

8% per al director adjunt, el director i el gerent.

Article 6. Garantia "ad personam".

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

Article 7. Vinculació a la totalitat.

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

Article 8. Comissió Paritària i solució de conflictes.

Es nomenarà una Comissió Paritària per a totes les qüestions que es derivin de l'aplicació d'aquest Conveni. La Comissió Paritària serà l'encarregada de resoldre qualsevol diferència entre l'empresa i els treballadors sobre la interpretació del present Conveni. Les seves decisions han de ser adoptades per majoria simple i s'han de comunicar a les parts afectades en un termini màxim de 15 dies a partir de la data en què s'hagi fet la consulta.

La Comissió Paritària estarà composta per un màxim de dos representants per cada una de les dues representacions, una d'empresarial i una altra dels treballadors de l'empresa. Les dues representacions poden comptar amb els assessors que considerin pertinents.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari trimestralment, el primer dilluns de cada trimestre, o el segon si és festiu, i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts.

Les funcions de la Comissió Paritària són, entre d'altres, les següents:

1. Interpretació del Conveni.

2. Actualització de les normes del Conveni.
3. Totes les activitats que tendeixin a l'eficàcia del Conveni.
4. Totes aquelles qüestions del Conveni que li siguin plantejades.
5. Elaboració d'un pla de formació per a la plantilla afectada pel present Conveni.

En el cas de no arribar a un acord en el si de la Comissió Paritària, qualsevol de les parts podrà acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol II Organització del treball

Article 9. Principi general.

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

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

Quan, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'empresa hagi d'introduir modificacions substancials de condicions de treball que afectin més d'un treballador, ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, i s'obrirà un període de consultes de 15 dies, durant els quals els treballadors afectats podran instar l'inici d'un procediment de mediació o, si escau, d'arbitratge davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Les modificacions substancials de caràcter individual que afectin un sol treballador es regularan per allò que es disposa en l'article 41 de l'ET.

Article 10. Grups professionals.

En matèria de la definició dels grups professionals, es basarà en el que disposa el conveni del sector, sense perjudici que el personal de la plantilla es divideixi, als efectes de classificació, en tres àrees d'activitat general: redacció, administració i comercial.

Les posicions, àrees d'activitat i nivells retributius d'aplicació al personal de plantilla estan expressament recollits en aquest text de conveni i en l'Annex número I, II, III

L'estructura d'Edicions Intercomarcals SA en aquest moment s'organitza en departaments, àrees, seccions, equips i unitats, la totalitat dels quals depèn directament o indirectament del president executiu.

- Departaments: en dependència orgànica i funcional directa del president executiu, són encapçalats pel gerent en l'àmbit administratiu-comercial i pel director en l'àmbit de redacció.
- Àrees: tenen dependència orgànica i funcional directament del gerent i/o, en el cas de redacció, del director.
- Seccions: són agrupacions d'equips o d'unitats de treball individuals que depenen orgànicament i funcional dels directors de departament o dels caps d'àrea.
- Equips: agrupen unitats i depenen d'un cap de secció o directament del director o d'un cap d'àrea.

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

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

Article 11. Llocs de treball i càrrecs.

Els llocs de treball professionals i la relació de càrrecs d'Edicions Intercomarcals SA són els que s'expliciten en els apartats a) i b), respectivament, de l'Annex I d'aquest conveni.

Article 12. Ascensos.

En cas de baixa en una categoria d'un treballador per ascens, excedència sense reserva del lloc de treball o rescissió de contracte, que no sigui per causa d'amortització del lloc de treball, i sempre que l'empresa tingui necessitat de cobrir-lo, es tindrà en compte el següent criteri de selecció:

- a) L'empresa tindrà en compte l'antiguitat, la capacitat professional de l'aspirant i l'experiència en la secció en la qual es produeixi la baixa, com l'opinió, no vinculant, del responsable de la secció.
- b) Si, després de tenir en compte aquest criteri, no es trobés la persona adequada dins la plantilla, es procedirà a la selecció de personal externa.
- c) La promoció interna, en tot cas, serà prioritària.
- d) El Comitè tindrà informació puntual del procés.

Article 13. Mobilitat funcional.

Quan existeixin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, l'empresa podrà destinar els treballadors a realitzar tasques i funcions, i donar la responsabilitat corresponent a una categoria superior a la seva, durant un temps indispensable, que com a màxim serà de sis mesos. En aquest cas, l'empresa ho ha de comunicar prèviament al Comitè d'Empresa.

En el cas que el treballador, de manera justificada documentalment per l'empresa hagi de realitzar temporalment funcions inferiors, es mantindrà la retribució d'origen tal com especifica l'article 39.3 de l'Estatut dels treballadors.

Qualsevol persona que durant sis mesos seguits, o durant vuit mesos al llarg de dos anys, desenvolupi funcions amb la responsabilitat corresponent a una categoria superior a la seva, passarà automàticament a aquesta categoria. De l'esmentat còmput s'exclouen expressament les substitucions derivades d'incapacitat transitòria, període de vacances o qualsevol causa de suspensió de contracte recollides en l'article 45 de l'ET.

Ateses les especials característiques del treball periodístic i en funció de necessitats constatables de la feina, els membres de la plantilla hauran d'estar disposats a desenvolupar puntualment tasques professionals que corresponguin a una categoria inferior a la seva, sempre que això no comporti substitució de feina d'un/a/s/es altre/a/s treballador/a/s/es i estigui plenament justificat.

L'empresa mantindrà la categoria professional dels/de les treballadors/es en excedència o en baixa laboral a causa de malaltia, quan aquests/es es reincorporin al seu lloc de treball, i es procurarà respectar l'horari de treball que tenien abans.

L'empresa posarà els mitjans tècnics i formatius necessaris per tal que els/les treballadors/es sàpiguen utilitzar amb prou competència els diferents formats en què la informació pot ser recollida i tramesa.

En el que es preveu anteriorment, aquest Conveni s'atindrà a allò que es disposa en l'article 39 en tots i cada un dels seus punts del l'ET; s'entén que si aquest fos modificat per lleis o disposicions posteriors, aquest article haurà d'adaptar-se a la nova normativa.

Article 14. Mobilitat geogràfica.

Amb relació a la mobilitat geogràfica, aquest Conveni s'atindrà íntegrament a allò que es disposa en l'article 40 de l'ET.

Article 15. Excedències.

L'excedència és una institució jurídica que està regulada en l'article 46 de l'ET. És una causa de suspensió dels efectes del contracte de treball. Aquest article regula dos tipus d'excedència:

Excedència forçosa: forçosa per al/la treballador/a quan es donen aquests dos casos:

a) L'exercici d'un càrrec públic. El càrrec públic de representació pot ser per elecció o per designació. L'exercici del càrrec ha de comportar la impossibilitat per al/la treballador/a d'assistir al treball i atendre la prestació dels seus serveis a l'empresa.

b) El compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan aquesta obligació suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut de més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot exigir (alhora que el/la treballador/a pot obtenir) la suspensió del contracte, constituint al/la treballador/a en excedència forçosa durant el temps que aquell/a hagi de prolongar el compliment del deure públic en aquestes condicions.

Efectes:

1r) Durada: el període d'excedència s'acabarà amb la cessació de l'exercici del càrrec públic o amb el compliment del deure.

2r) Dret de la reserva del lloc de treball: aquesta excedència dóna dret a la conservació del lloc de treball que es desenvolupava abans de la causa que va provocar l'excedència.

La reincorporació ha de ser sol·licitada pel/per la treballador/a excedent dins el mes següent al cessament en el càrrec públic; si no ho fes així, el/la treballador/a conservarà només un dret preferent al reingrés en la primera vacant de la seva categoria professional que es produeixi en l'empresa.

3r) Antiguitat: durant la vigència de l'excedència el/la treballador/a té dret que aquest període compti com de treball efectiu a efectes d'antiguitat en l'empresa.

Excedència voluntària: aquesta excedència la pot demanar el/la treballador/a que tingui un any d'antiguitat en l'empresa, com a mínim. L'empresa estarà obligada a concedir la suspensió, atès que és un dret del treballador. Es poden distingir els següents tipus:

a) Excedència voluntària sense causa: la sol·licitud d'aquest tipus d'excedència no requereix cap causa de justificació. El/la treballador/a no estarà obligat/ada a justificar o motivar la seva petició d'excedència, ni l'empresa podrà obtenir aquesta informació, si el/la treballador/a es negués a argumentar el motiu de la sol·licitud.

Efectes:

1r) Durada: l'excedència s'ha de sol·licitar per un període mínim de quatre mesos i màxim de 5 anys. El/la mateix/a treballador/a que sol·liciti l'excedència només tindrà dret a demanar-la de nou passats 4 anys des de l'acabament de l'anterior.

a) Antiguitat: el temps de l'excedència voluntària no es té en compte per al còmput de l'antiguitat.

b) En matèria de seguretat social l'excedència voluntària no és una situació assimilada d'alta.

c) Dret preferent de reincorporació: l'excedent no gaudirà d'un dret a la reserva de lloc de treball, sinó que tan sols conserva un dret preferent al reingrés de vacants d'igual o similar categoria.

b) Excedència per a la guarda d'un fill menor de tres anys: el motiu específic de l'excedència, voluntària per al treballador/a, és tenir cura d'un/a fill/a (biològic/a o per adopció) menor de tres anys.

La durada màxima de l'excedència és de tres anys a comptar des del naixement del /la fill/a, i en funció de quan sigui sol·licitada per qui hi tingui dret, pot quedar limitada a menys de tres anys. Si en el transcurs d'aquest període es produeix el naixement d'un/a nou/va fill/a o adopció d'un menor de tres anys, aquest donarà dret a un nou període d'excedència que, en aquest cas, posarà fi a aquella de què s'estigui gaudint.

Aquest dret a l'excedència el poden exercir tant el pare com la mare, encara que si ambdós treballassin només un d'ells podrà exercir-lo efectivament.

Efectes:

1r) El període de temps durant el qual es prolongui l'excedència serà computable a efectes d'antiguitat del/la treballador/a.

2n) Durant l'excedència, el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i ha de ser convocat/ada per a aquests afers per part de l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació al lloc de treball.

3r) Durant el primer any d'excedència el/la treballador/ra tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. La resta del temps aquesta reserva es referirà, exclusivament, a un lloc de treball del mateix grup professional i categoria professional equivalent.

c) Excedència per tenir cura de familiars: també tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els/les treballadors/es per tenir cura d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Efectes:

1r) El període de temps durant el qual es prolongui l'excedència serà computable a efectes d'antiguitat del/la treballador/a.

2n) Durant l'excedència, el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i ha de ser convocat/da per a aquests afers per part de l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació al lloc de treball.

3r) Durant el primer any d'excedència el/la treballador/ra tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. La resta del temps aquesta reserva es referirà, exclusivament, a un lloc de treball del mateix grup professional i categoria professional equivalent.

d) Exercici d'un càrrec sindical: es preveu que els/les treballadors/es que exerceixin un càrrec sindical d'àmbit provincial o superior puguin sol·licitar l'excedència, durant el temps que duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 16. Llicències i permisos retribuïts.

El/la treballador/a, després de l'avís i justificació previs, podrà absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració per algun d'aquests motius i durant els temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet.
- b) Tres dies pel naixement d'un fill.
- c) Tres dies per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador s'hagués de desplaçar 100 quilòmetres des de l'habitatge habitual, el termini serà de quatre dies.
- d) Dos dies per mort, accident o malaltia greu d'un familiar de 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador s'hagués de desplaçar 100 quilòmetres des de l'habitatge habitual, el termini serà de quatre dies.

Per als punts c i d, el permís es podrà utilitzar en data diferent de l'ingrés hospitalari, sempre que el malalt estigui ingressat hospitalàriament o en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització amb prescripció mèdica de repòs domiciliari.

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

Els parents inclosos en el primer grau de consanguinitat o afinitat són pares, mares i fills, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat són germans, avis i néts, del/la treballador/a o del/la seu/va cònjuge.

- e) Un dia per naixement d'un nét.
- f) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- g) El temps indispensable necessari per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Si el compliment de tal deure suposa per al/la treballador/a la impossibilitat de prestar servei a l'empresa de més del 20% de les hores laborables, en un període de tres mesos, l'empresa pot disposar el pas del/la treballador/a afectat/ada a la situació d'excedència forçosa durant el lapsus de temps que aquest/a estigui afectat/ada pel compliment d'aquella obligació de caràcter públic i personal.

Si la persona afectada percepés una indemnització per la realització d'aquell deure o desenvolupament del càrrec, li serà descomptat l'import de la indemnització del salari al qual tingués dret a l'empresa.

En relació amb aquest permís s'han de tenir en compte les següents precisions:

- 1) Ha de tractar-se d'un deure inexcusable, és a dir, que l'incompliment per part del/la treballador/a el/la fes incórrer en responsabilitats legalment establertes.
- 2) Ha de ser de caràcter personal, el que significa que no es pot portar a terme o executar per mitjà d'un representant o mandatari del treballador.

No generen dret a permís retribuït, per no ser considerats deures públics de compliment personal inexcusable, per exemple:

- a. La renovació del DNI
- b. La renovació del passaport
- c. La renovació del permís de conduir
- d. Les citacions d'Hisenda.
- h) La realització de funcions sindicals o de representació del personal en els terminis establerts legalment o convencionalment: es recull aquest permís en l'article 68 de l'ET i en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS) en els seus articles del 9-1 al 10-3.

i) Lactància d'un fill menor de 9 mesos: les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del seu lloc de treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. La dona, a la seva voluntat, podrà triar entre aquest dret de reducció de la seva jornada d'una hora o acumular-ho en 15 dies laborables per gaudir-ne a continuació de l'alta de maternitat, un cop preavisada l'empresa amb una antelació de quinze dies.

Correspon el dret a la mare no només per als casos d'alletament, sinó també per als casos d'alimentació artificial del/la fill/a.

El moment d'exercir aquest dret, dins de la jornada, és de lliure elecció per part de la treballadora:

"... El dret d'una hora d'absència del treball per lactància d'un/a fill/a menor de 9 mesos, es pot utilitzar de forma ininterrompuda en l'última hora del primer període o en la primera hora del segon període en cas de jornada partida". Podran gaudir d'aquest dret la mare o el pare, indistintament, en cas que ambdós treballin.

j) Per cercar feina: l'article 53-2 de l'ET tracta de la forma i els efectes de l'extinció del contracte de treball per causes objectives i preveu el dret del/la treballador/a afectat/ada per l'esmentada extinció contractual, durant el termini de preavis que legalment li correspongui en funció de la seva antiguitat a l'empresa, a disposar d'una llicència retribuïda de 6 hores setmanals amb la finalitat de cercar una nova feina.

k) Treballadores embarassades: les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada laboral.

l) En el cas d'adopcions, l'empresa facilitarà, pactant prèviament amb el treballador, l'ampliació del període de reducció de jornada, entre una vuitena part i la meitat de la seva durada, amb la disminució proporcional del salari, per a les persones que tinguin al seu càrrec directe algun menor d'edat, durant els anys que acordi amb el treballador més enllà d'allò que estipula l'article 37.5 del Estatut dels treballadors.

Quant a les parelles de fet, s'inclouen dins d'aquests drets, sempre que aportin inscripcions al Registre de parelles de fet.

Pel que fa als permisos per formació, aquest conveni es remetrà al que regula l'article 23 de l'ET

Per a allò que no disposi aquest article, cal remetre's a la legislació vigent.

Article 17. Condicions de treball.

Tots els treballadors tenen l'obligació de respectar les normes de treball establertes i els mecanismes que l'empresa utilitzi per a una òptima producció i qualitat, sense que comporti un perjudici físic i/o psíquic per al treballador. Queden reconeguts a favor dels treballadors els drets derivats de la clàusula de consciència que es reconeix en la Constitució espanyola.

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

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

Article 18. Jornades i horaris.

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

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

De tota manera, el descans setmanal no podrà ser inferior a una jornada i mitja seguides, ni alterat unilateralment per part de l'empresa.

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

Les modificacions relatives a la jornada i a l'horari de treball es regiran per allò que es disposa en els articles 36, 37 i 41 de l'ET.

Article 19. Assistència.

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

Ateses les característiques del treball periodístic, que obliguen a acabar la tasca, els treballadors directament relacionats amb el procés de tancament es comprometen a allargar el seu horari l'estona que sigui imprescindible fins a acabar el producte editorial de periodicitat diària, actualment el diari Regió7 i els seus suplementos i edicions especials.

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

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

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

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

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

Capítol III Condicions econòmiques

Article 20. Conceptes salarials.

Són totes aquelles retribucions que, sota criteri, satisfà l'empresa i que queden reflectides en l'article 26, apartat primer, de l'ET i, concretament, les relacionades en els articles següents i en l'Annex I d'aquest conveni.

Article 21. Salari ordinari i fix (SOF).

És el conjunt de retribucions que, amb caràcter fix i ordinari, es cobren mensualment, d'acord amb la categoria de cada treballador, independentment dels plusos de conjuntura de tipus personal que per qualsevol concepte es puguin percebre.

Els conceptes retributius que configuren el SOF són el salari base, el plus conveni i el plus d'antiguitat.

Article 22. Salari base.

És la retribució mensual que, amb caràcter de mínim i per jornada completa, cobra cada treballador d'acord amb la seva categoria professional, i que queda fixat i especificat en l'Annex I a) d'aquest conveni.

Article 23. Plus conveni.

És la retribució que queda en cada Conveni col·lectiu com a increment del SOF, i passa a formar part del salari base anual. El plus conveni que figurarà en el SOF d'aquest Conveni és el que queda especificat en l'Annex I a).

Article 24. Antiguitat.

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

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

Durant la vigència del Conveni, d'un any, es deixa en suspens temporalment l'aplicació de generació de l'antiguitat, consistent en triennis i quinquennis, amb efectes d'1 de gener del 2015 i fins al 31 de desembre del 2015. A la finalització d'aquesta data, es continuarà generant l'antiguitat tal com estableix l'article 24è del Conveni col·lectiu.

Article 25. Complement personal.

El complement personal, anteriorment anomenat plus de titulació, i que és de 45,98 EUR, és la quantitat assignada a aquest concepte en les nòmines del personal que ja el cobra fins a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, independentment de la relació contractual que mantinguin amb l'empresa. Aquest concepte no serà compensable ni absorbible.

Article 26. Plus de lliure disposició.

Aquest plus el cobraran tots/es aquells/es treballadors/es que, ateses les especials característiques de l'empresa periodística, admetin explícitament la prolongació de la seva jornada laboral si les circumstàncies puntuals de la informació o d'altres factors d'evident interès del producte editorial de periodicitat diària, actualment el diari Regió7 i els seus suplementos i edicions especials, ho fan necessari a criteri dels responsables dels departaments.

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

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

Article 27. Plus de càrrec.

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

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

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

Article 28. Plus de responsabilitat d'edició.

Aquest plus s'aplicarà a aquells/es treballadors/es als/les quals la direcció de l'empresa assigni, de forma regular, la responsabilitat del comandament de la redacció i de la correcta realització del producte que li han posat al seu càrrec.

Aquesta responsabilitat l'exercirà tant quan li correspongui per l'organització de la redacció com quan li sigui demanada pel seu cap.

L'import d'aquest plus serà de 151,55 EUR bruts per a l'any 2018, per totes les mensualitats, incloses les pagues extres.

Article 29. Plus de nocturnitat.

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

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

Article 30. Plus de treball dominical i guàrdies de cap de setmana.

Tots/es els/les treballadors/es que facin la seva jornada laboral en diumenge o que per necessitats de redacció facin guàrdies de cap de setmana cobraran un plus de 59,56 EUR si la jornada comença a partir de les 14 hores; i de 143,98 EUR si es fa guàrdia durant tot el cap de setmana. Aquestes quantitats són en brut i per a l'any 2018.

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

Article 31. 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 ha de sol·licitar-ho a la direcció de l'empresa i comunicar-ho al Comitè d'Empresa.

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

El personal denominat aprenent, en cas que hi hagi treballadors com aquesta denominació a la plantilla de l'Empresa, estarà subjecte al que determina l'article 11.2. f del TRLE

La realització d'hores extraordinàries serà sempre voluntària.

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

Article 32. Festius.

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

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

Al personal que, per necessitats de l'edició de periodicitat diària, actualment Regió7 i els seus suplementos i edicions especials, li correspongui treballar en les festes oficials o de descans setmanal, se'l compensarà tot augmentant-li el període de vacances anuals reglamentari o permetent-li fer els dies festius en altres dates de l'any, que l'interessat triarà amb anterioritat.

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

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

La solució triada s'ha de comunicar a recursos humans.

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

Article 33. Pagues extraordinàries.

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

a) Paga d'estiu: es cobrarà abans del dia 30 de juny i serà equivalent a la mitjana anual del salari total devengat durant tot el període de conjunt de la paga, excepte conceptes variables i extraordinaris.

b) Paga de desembre: es cobrarà abans del dia 24 de desembre i serà equivalent a la mitjana anual del salari total devengat durant tot el període de conjunt de la paga, excepte conceptes variables i extraordinaris.

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

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

Article 34. Vacances.

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

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

Les vacances es faran durant l'any en curs i es fixaran de mutu acord entre empresa i treballador.

En el cas dels dies que corresponen a la compensació per dies de descans o de festius treballats durant l'any, la data límit per poder-les fer serà el dia 1 de maig de l'any següent.

Tot treballador ha de saber el seu període de vacances dos mesos abans de començar-les a fer. A l'hora de fer aquest calendari, l'empresa ha de tenir en compte:

- L'interès de la producció.
- Que els treballadors amb responsabilitats familiars tindran preferència per tal que el seu període de vacances coincideixi amb el període de vacances escolars i amb el del seu cònjuge.
- Que en aquestes preferències, o en qualsevol altra distribució que es faci dins de cada secció, àrea o departament, se seguirà l'ordre que marqui l'antiguitat laboral de cada treballador. Tindrà prioritat el que tingui més antiguitat.
- Que cada treballador que ho desitgi pugui fraccionar les seves vacances com a màxim en dues parts i sempre en diferents períodes.

El període de 30 dies de vacances comprendrà quatre caps de setmana sencers o en la proporció que resulti des de la data d'alta del treballador a l'empresa. El treballador també podrà optar per fer 28 dies i deixar-ne 2 per fer-los quan cregui oportú dins l'any natural.

En el cas que durant el període de vacances hi hagués inclosos dies festius, els treballadors podran afegir només un dia més a les vacances, independentment de com es fraccionin.

En cas d'alta d'un treballador a l'empresa a partir de l'1 de setembre, podrà fer les vacances corresponents a l'annualitat com a màxim fins a la Setmana Santa de l'any següent.

Per al que no es reculli en aquest article, s'aplicarà el que disposa l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, i especialment el 38.3, últim paràgraf de l'ET.

Article 35. Paga de febrer.

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

La paga anomenada de beneficis es referirà sempre als 12 mesos vençuts de l'any natural immediatament anterior.

Els treballadors que s'hagin incorporat a l'empresa durant el període de gener a desembre en cobraran la part proporcional que correspongui al total de les retribucions que hagin guanyat des del moment de la seva incorporació fins al 31 de desembre de l'any anterior en concepte del seu SOF.

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

Es prorroga temporalment per a aquest 2018 la mesura acordada per a l'any 2012 de renúncia per part de tots els membres de la plantilla del 50% de la paga anomenada de beneficis, ara de febrer, amb l'excepció d'aquells que tenen la categoria laboral de promotor/aprenent i d'auxiliar de 1a.

Article 36. Compensació per IT.

El treballador que es trobi en situació d'incapacitat transitòria (IT) derivada de qualsevol contingència serà compensat per l'empresa, mentre hi pertanyi en plantilla, a partir del primer dia de baixa, amb una quantitat que, sumada a la percepció per aquest concepte de la seguretat social, arribi al 100 % del salari total que hagi cobrat el mes anterior, menys el plus de treball dominical, durant els sis primers mesos d'incapacitat. Això comporta abonar el cent per cent totes les contingències i totes les retribucions del salari real, incloses les pagues extres en còmput anual corresponent al salari ordinari i fix.

A partir del setè mes, la percepció d'aquest concepte per part del treballador serà la que estipuli la llei general de la seguretat social. En el cas d'accident laboral, serà del 100 % durant tot un any com a màxim.

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'ET.

Article 37. Compensació de despeses i quilometratges.

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

Al personal que, per necessitats de la feina, s'hagi de traslladar a llocs que li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonarà les despeses de dietes, d'acord amb els justificants presentats, amb els següents màxims: esmorzars: 3 EUR; dinars de dies laborables: 10 EUR; dinars de dies festius: 15 EUR; sopars: 15 EUR.

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

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

El preu del quilometratge es fixarà en funció dels càlculs que s'especifiquen en l'annex IV i segons els preus de la gasolina sense plom de 95 octans. La revisió del preu es farà els dies 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre dels anys en què estigui en vigor el 8è Conveni col·lectiu.

A més, s'estableix que no es pagaran quilometratges realitzats dins el terme municipal del centre de treball. Els casos excepcionals han de ser autoritzats pels caps d'àrea o de secció.

Es posaran a disposició del personal abonaments de transports urbans i alhora es facilitarà informació sobre els seus horaris i itineraris.

Article 38. Suplències i substitucions.

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

En cas que un treballador faci funcions de categoria superior per motius de la suplència, serà retribuit per la categoria que està suplint. En el cas de suplir treballadors de categoria inferior es retribuirà segons la pròpia categoria.

Article 39. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

Durada i pròrrogues: quant a la durada i les pròrrogues dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, cal atènyer-se al que digui la llei i en el seu cas al que proposin possibles convenis del sector.

Indemnització: si el contracte s'extingís per expiració del temps convingut, i prèvia denúncia de l'empresa, el/la treballador/a percebrà una indemnització econòmica equivalent als dies que legalment estableixi la llei, en proporció al temps treballat. Aquesta indemnització no és procedent en la resta de supòsits d'extinció.

En el que es preveu anteriorment cal atènyer-se al que disposa el Reial decret-Llei 5/2001, del 2 de març; s'entén que, si aquest fos modificat per lleis o disposicions posteriors, aquest article haurà d'adaptar-se a la nova normativa.

Capítol IV Aspectes socials

Article 40. Funcionament i competències.

El Comitè d'Empresa és l'organisme representatiu i col·legiat del conjunt dels/de les treballadors/es de l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

Competències:

Les competències dels representants dels treballadors atribuïdes legalment són les següents:

a) L'empresa ha de facilitar, trimestralment, informació sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany, situació de la producció i vendes, programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa.

b) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, si l'empresa és una societat, la resta de documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que aquests.

c) Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa de les decisions que adopti sobre les següents matèries:

- a. Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
- b. Reduccions de jornada i/o trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c. Plans de formació professional de l'empresa.
- d. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
- e. Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

Aquest informe ha de ser emès en el termini màxim de 15 dies a partir de la data en què l'empresa informi de la seva decisió i reclami l'opinió dels/de les representants dels/de les treballadors/res.

a) Emetre informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa comporti qualsevol incidència que afecti el volum de l'ocupació (en el termini de 15 dies a partir de la data en què es requereixi per l'empresa).

b) Conèixer els models de contractes de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, i els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

c) Ésser informat per la direcció de l'empresa de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes que el provoquen, accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

e) Exercir una tasca:

1. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral de seguretat social i ocupació, i també la resta de pactes, condicions i utilització de l'empresa en vigor, i formular en cada cas les accions legals i oportunes davant l'empresa i els organismes i tribunals competents.

2. De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa.

3. Participar, segons es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

4. Col·laborar en la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de tantes mesures com calguin per procurar el manteniment i increment de la productivitat, d'acord amb el pactat en els convenis col·lectius.

5. Informar els seus representats de tots aquells temes i qüestions assenyalats anteriorment en tant que, directament o indirectament, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

Cal fer esment del deure de sigil professional que s'imposa legalment als representants dels treballadors. Les seves actuacions han d'estar presidides de discreció professional, en especial en qüestions relatives a dades econòmiques i jurídiques de l'empresa i en matèries sobre les quals la direcció assenyalí expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, els documents lliurats als/les representants a l'empresa no podran ser utilitzats fora de l'estricta àmbit empresarial, si no és que qui rebí els documents hagi de mantenir el dret a la reserva i confidencialitat de la informació.

Article 41 Drets i garanties.

Drets:

Els drets per als/a les representants dels/de les treballadors/es previstos en l'ET (article 68) són:

a) Llibertat per expressar les seves opinions, dins de l'àmbit de les seves competències i tenint en compte que no es tracta d'un dret absolut. Aquest està limitat, entre d'altres, pel deure del sigil professional i el deure de lleialtat professional i bona fe contractual.

b) Llibertat de publicació i distribució de les publicacions d'interès laboral o social, amb l'obligació de comunicar-ho a l'empresa, sense que l'empresa hagi ni pugui autoritzar o desautoritzar res en aquest sentit, i sense perjudici del normal desenvolupament del treball.

c) Dret a un tauler d'anuncis i un local. És obligació de l'empresa disposar d'un o més taulers d'anuncis on els/les treballadors/es i els/les seus/ves representants i centrals sindicals puguin publicar les seves opinions i altres publicacions, notícies o informacions d'interès laboral. També han de disposar d'un local adequat al centre de treball, sempre que les característiques del centre ho permetin, per realitzar les seves funcions i reunions.

d) Crèdit d'hores laborals retribuïdes. Se'ls reconeix un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, que variarà segons el nombre de treballadors que hi hagi al centre de treball, en funció de la següent escala, que, si cal, podrà ser millorada per conveni col·lectiu:

a. fins a 100 treballadors.....15 hores

- b. de 101 a 250 treballadors.....20 hores
- c. de 251 a 500 treballadors.....30 hores
- d. de 501 a 750 treballadors.....35 hores
- e. a partir de 751 treballadors.....40 hores

Garanties:

Es preveuen com a garanties específiques dels/de les representants dels/de les treballadors/es les següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en els casos de sancions per faltes greus o molt greus, en què seran escoltats/ades, a part de l'interessat/ada, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte a la resta de treballadors/es, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat/ada ni sancionat/ada durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament estigui basat en l'acció del/la treballador/a en l'exercici de la seva representació.
- d) No podrà ser discriminat/ada en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la seva representació.
- e) Dret d'oposició, que correspondrà al/a la treballador/a que alhora sigui representant, en el cas que l'acomiadament sigui declarat improcedent.

Article 42. 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 d'Edicions Intercomarcals SA 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 l'empresa.

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

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

En els casos en què es produeixin faltes d'assistència al lloc de 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 seran a càrrec de l'empresa, encara que el treballador hi hagi cessat, sempre que el fet causant hagi tingut lloc en l'exercici de la seva professió al servei d'Edicions Intercomarcals SA.

Aquesta clàusula deixarà d'aplicar-se en el moment en què el redactor no es presenti (sense motiu que ho justifiqui) a una citació judicial o no accepti la direcció lletrada que designi l'empresa en la defensa del procediment suscitat, sempre que conegui la citació.

Article 43. Clàusula de consciència.

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

Capítol V Règim disciplinari

Article 44. Faltes i sancions.

Aquestes normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, i també per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims dels/de les treballadors/res i l'empresa.

Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del/de la treballador/a, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la gradació que s'estableix en aquest capítol.

Les faltes comeses pel/per la treballador/a es classifiquen en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requereix comunicació escrita i motivada de l'empresa al/a la treballador/a.

La imposició de sancions per faltes molt greus ha de ser notificada als/a les representants legals dels/de les treballadors/es, si n'hi ha.

Gradació de les faltes:

1) Es consideren faltes lleus:

- a) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.
- b) La no-comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- c) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que l'abandó no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses, en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, de falta greu o molt greu.
- d) La falta de cura o atenció en el tracte amb el públic quan no perjudiqui greument la imatge de l'empresa.
- e) Les descures en la conservació del material que es tingui a càrrec o del qual se sigui responsable i que en produeixin deterioraments lleus.
- f) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2) Es consideren faltes greus:

- a) La inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies en el període d'un mes.
- b) El comportament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en la seguretat social.
- c) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu la lletra c) de la definició de les faltes molt greus.
- d) La suplantació d'un/a altre/a treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- e) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, i també la imprudència o negligència en el treball, excepte que se'n derivin perjudicis greus a l'empresa, causin avaries a les instal·lacions, maquinària i, en general, béns de l'empresa, o comportin risc d'accident per a les persones. En aquest cas seran considerades faltes molt greus.

f) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observades en l'utilatge, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan se'n derivi un perjudici greu a l'empresa.

g) La realització sense el permís oportú de treballs particulars durant la jornada, la utilització d'utilatge, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no es tingui autorització o per a ús aliè al de les tasques encomanades, fins i tot fora de la jornada laboral.

h) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.

i) L'embriaguesa habitual en el treball.

j) La falta d'higiene i netedat personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, l'empresa hagi fet l'oportuna advertència.

k) L'execució deficient de les tasques encomanades, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

l) La disminució del rendiment normal en el treball de forma no repetida.

m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins el centre de treball, quan comportin acusada gravetat.

n) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que s'hagi imposat una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins un trimestre.

3) Es consideren faltes molt greus:

a) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en el període d'un mes.

b) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol persona dins les dependències de l'empresa.

c) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.

d) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que causi greu perjudici per a l'empresa.

e) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

f) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

h) La inobservança dels serveis de manteniment en el cas de vaga.

i) L'abús d'autoritat exercit per qui desenvolupa funcions de comandament.

j) L'assetjament sexual.

k) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.

l) Les derivades dels apartats 1.c) i 2.l) i m)

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el/la treballador/a hagi estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, durant el període d'un any.

Sancions:

Les sancions màximes que es podran imposar per la comissió de les faltes esmentades anteriorment són les següents:

- 1) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de feina i sou de fins a dos dies.
- 2) Per falta greu: suspensió de feina i sou de tres a catorze dies.
- 3) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de catorze dies a un mes. Trasllet de centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es poguessin fer constar en els expedients personals quedaran cancel·lades quan es compleixin els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracti de faltes lleus, greus o molt greus.

Disposició transitòria primera

Aquelles persones a les quals l'empresa hagi proposat una reducció temporal de jornada i l'hagin acceptada, tindran un dret preferent per cobrir qualsevol suplència, baixa per malaltia, maternitat i qualsevol altra circumstància que comporti la necessitat de l'empresa d'ampliar la jornada, sempre que l'organització del treball ho faci possible i s'adeqüin a les característiques del lloc a cobrir o reforçar. No se'ls aplicarà l'escalat de reducció de sou esmentat més amunt, és a dir, mantindran el salari proporcional a la reducció de jornada.

Disposició transitòria segona

En compensació per la reducció temporal del salari, s'acorda gaudir d'1 dia de lliure disposició a fer en aquest any en curs, per a les categories a partir d'oficial de tercera. Aquest dia no es podrà afegir als dies de vacances i dies festius recuperables.

ANNEX I

A) Grups professionals i retribucions bàsiques

GRUPS	LLOC DE TREBALL	SOU BASE MENSUAL	PLUS CONVENI MENSUAL
1	Tècnic superior	1.828,64	27,43
	Redactor en cap	1.692,26	25,38
	Tècnic mitjà	1.692,26	25,38
	Redactor	1.523,02	22,85
	Tècnic	1.523,02	22,85
2	Ajudant primera	1.247,09	18,71
	Oficial primera	1.247,09	18,71
	Ajudant segona	1.143,16	17,15
	Oficial segona	1.143,16	17,15
3	Ajudant tercera	1.039,24	15,59

	Oficial tercera	953,17	14,30
	Auxiliar primera	820,61	12,31
	Promotor/Aprenent	609,73	9,15

L'empresa Edicions Intercomarcals, SA ha complementat el sou de la categoria de promotor/aprenent, per tal de que el seu salari anual sigui com a mínim els 10.302,6 EUR que estableix el Reial decret 1077/2017 de 29 de desembre.

B) Relació de càrrecs

CÀRREC	PLUS CÀRREC
Cap d'Àrea executiu	611,29
Cap d'Àrea	471,02
Cap de Secció	87,34

Clàusula addicional a l'apartat B de l'Annex I:

Els càrrecs de cap d'àrea executiu, cap d'àrea i cap de secció seran ocupats per persones amb lloc de treball igual o superior a redactor en cap o tècnic mitjà, que corresponen al grup I.

ANNEX II

Plus de lliure disposició

GRUPS	LLOC DE TREBALL	PLUS LLIURE DISPOSICIÓ MENSUAL
1	Tècnic superior	174,70
	Redactor en cap	174,70
	Tècnic mitjà	174,70
	Redactor	158,81
	Tècnic	158,81
2	Ajudant primera	119,11
	Oficial primera	119,11
	Ajudant segona	103,24
	Oficial segona	103,24

ANNEX III

Hores extraordinàries

GRUPS	LLOC DE TREBALL	HORA SOU	HORA EXTRA	HORA EXTRA NOCTURNA
1	Tècnic superior	17,33	25,99	32,49
	Redactor en cap	16,10	24,15	30,19

	Tècnic mitjà	16,10	24,15	30,19
	Redactor	14,49	21,74	27,18
	Tècnic	14,49	21,74	27,18
2	Ajudant primera	11,87	17,80	22,26
	Oficial primera	11,87	17,80	22,26
	Ajudant segona	10,88	16,32	20,40
	Oficial segona	10,88	16,32	20,40
3	Ajudant tercera	9,89	14,83	18,53
	Oficial tercera	9,06	13,60	17,00
	Auxiliar primera	7,73	11,60	14,50

Claúsula addicional a l'Annex III.

Tal i com es preveu en l'article 35 de l'ET, les hores extraordinàries nocturnes o festives es pagaran amb el 25% d'increment sobre els preus d'aquest Annex.

ANNEX IV

Quilometratge.

Taula de valors càlcul cost quilometratge.

	Ford Fiesta	Seat Ibiza	Renault Clio	Peugeot 206	Citroen Saxo/C3	Opel Corsa
Valor	12.660,00	12.126,00	13.000,00	11.760,00	12.545,00	14.110,00
140.000 Qms	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
Preu Qm	0,09	0,09	0,09	0,08	0,09	0,10
Assegurança	3.709,93	3.709,93	3.709,93	3.709,93	3.709,93	3.709,93
140.000 Qms	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
Preu Qm	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
Consum gas. 8%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
140.000 Qms	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
Preu Qm	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Parcial desp/qm	0,12	0,11	0,12	0,11	0,12	0,13
Canvis rodes	660,77	660,7	660,7	660,7	660,7	660,7
Canvis oli	619,47	619,47	619,47	619,47	619,47	619,47
Amortidors	275,32	275,32	275,32	275,32	275,32	275,32
Varis	51,62	51,62	51,62	51,62	51,62	51,62
Manteniment	1.607,18	1.607,18	1.607,18	1.607,18	1.607,18	1.607,18
140.000 Qms	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
Preu Qm	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Total desp + mant/qms	0,13	0,12	0,13	0,12	0,13	0,14

Valor residual	1.032,45	1.032,45	1.032,45	1.032,45	1.032,45	1.032,45
140.000 Qms	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00	140.000,00
Preu Qm	0,12	0,12	0,12	0,11	0,12	0,13

Condicionants:

Assegurança 529,99 any
 Quilometratge 140.000,00
 Valor residual 1.032,45
 Canvis d'oli cada 10.000 qms
 Canvi de rodes cada 40.000 qms
 Un canvi d'amortidors
 Durada vehicle 7 anys
 Consum 8 litres/100 qm
 Preu gasolina segons els preus dels carburants a la pàgina del Ministerio de Industria, Energía y Turismo

Barcelona, 22 d'octubre de 2019
 El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès