

PREMSA CATALANA, S.A.
CONVENI COL·LECTIU
PER ALS ANYS 1999-2000

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
CAPÍTOL 1 — DISPOSICIONS GENERALS.....	5
Article 1.- Àmbit d'aplicació.....	5
Article 2.- Àmbit territorial.....	5
Article 3.- Persones excloses.....	5
Article 4.- Comissió paritària.....	5
CAPÍTOL 2 — VIGÈNCIA	6
Article 5.- Entrada en vigor.....	6
Article 6.- Durada.....	6
Article 7.- Denúncia.....	6
CAPÍTOL 3 — RÈGIM ECONÒMIC	7
Article 8.- Taula salarial.....	7
Article 9.- Complement de lloc de treball del personal dels tallers de rotatives.....	7
Article 10.- Enclaustraments.....	7
Article 11.- Pagament de salaris.....	7
Article 12.- Gratificacions extraordinàries.....	7
Article 13.- Revisió salarial.....	7
Article 14.- Treballs extres.....	7
Article 16.- Ajuda escolar.....	8
CAPÍTOL 4 — AFERS SOCIALS	9
Article 17.- Permisos prenatals i per malaltia dels fills.....	9
Article 18.- Incapacitat Temporal.....	9
Article 19.- Servei Militar o Prestació Social Substitutòria.....	9
Article 20.- Préstecs.....	9
Article 21.- Assegurança de vida.....	9
Article 22.- Ulleres i lents de contacte.....	9
CAPÍTOL 5 — FORMACIÓ I PROMOCIÓ.....	11
Article 23.- Facilitats per a l'assistència a cursos de formació.....	11
Article 24.- Ingress i promoció.....	11

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

CAPÍTOL 6 — PLANTILLES.....	12
Article 25.- Nombre de treballadors.....	12
Article 26.- Substitucions.....	12
Article 27.- Contractació.....	12
Article 28.- Excedències.....	12
CAPÍTOL 7 — CONDICIONS GENERALS	14
Article 29.- Organització.....	14
Article 30.- Assignació de treball.....	14
Article 31.- Càlcul de les hores de treball.....	14
Article 32.- Festes del dissabte.....	14
Article 33.- Setmana laboral de cinc dies.....	14
Article 34.- Normes addicionals a la setmana de cinc dies.....	17
Article 35.- Vacances.....	17
Article 36.- Descans	17
CAPÍTOL 8 — PLUSOS	18
Article 37.- Límits.....	18
Article 38.- Proposta i acceptació.....	18
Article 39.- Doble jornada.....	18
Article 39 bis.- Personal desplaçat.....	18
CAPÍTOL 9 — PERMISOS.....	19
Article 40.- Situacions conjugals.....	19
Article 41.- Permisos.....	19
CAPÍTOL 10 — REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I REUNIONS.....	20
Article 42.- Assemblees.....	20
Article 43.- Sancions.....	20
Article 44.- Comitè d'Empresa.....	20
Article 45.- Roba de feina.....	22
CAPÍTOL 11 — GARANTIES	23
Article 46.- Garanties processals.....	23
CLÀUSULES ADDICIONALS.....	24
1a Pagaments a compte del conveni:	24

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

2a	<i>Normativa complementària:</i>	24
3a	<i>Complements Salarials:</i>	24
5a	<i>Pactes Vigents:</i>	24
6a	<i>Prevenió, salut laboral i altres matèries:</i>	25
7a	<i>Fotografia:</i>	25

CAPÍTOL 1 — DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit d'aplicació

- 1.1. Aquest conveni es concerta entre PREMSA CATALANA, S.A. i el seu personal representat pel Comitè d'Empresa
- 1.2. Afecta totes les activitats de l'empresa
- 1.3. Afecta també la totalitat del personal actual i el que s'incorpori mentre duri la vigència del conveni.

Article 2.- Àmbit territorial

L'àmbit és el de l'empresa i afecta tots els centres de treball de l'empresa

Article 3.- Persones excloses

Queden expressament exclosos del conveni:

- a) Els qui exerceixin funcions d'alt consell, alta direcció i alt govern.
- b) Professionals liberals vinculats per contractes civils de prestació de serveis.
- c) Assessors.
- d) Els corresponsals i col·laboradors per peça que mantinguin o no una relació continuada amb l'empresa
- e) Els agents comercials o publicitaris que treballin per a PREMSA CATALANA, S.A. amb llibertat de representar altres d'igual o diferent activitat.
- f) El personal pertanyent a empreses concessionàries de serveis que tinguin formalitzat un contracte civil de prestació de serveis amb PREMSA CATALANA, S.A.
- g) L'empresa i el Comitè estudiaran conjuntament aquelles situacions controvertides que puguin sorgir.

Article 4.- Comissió paritària

Atenent el que es disposa a l'article 85.2.e) del reial decret legislatiu 1/ 1995, de 24 de març, es forma una Comissió Paritària del Conveni composta per tres representants de l'empresa i tres dels treballadors. Aquesta Comissió actuarà com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del present Conveni. En cas que la Comissió Paritària no arribi a cap acord la qüestió se sotmetrà a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, tal com es preveu a la disposició addicional sisena.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

CAPÍTOL 2 — VIGÈNCIA

Article 5.- Entrada en vigor

L'entrada en vigor del present conveni serà el dia de la seva firma. No obstant això, els efectes econòmics seran retroactius a l'1 de gener del 1999.

Article 6.- Durada

La seva durada serà de dos anys prorrogables, a partir del 31 de desembre del 2000, d'any en any per consentiment exprés de les parts.

Article 7.- Denúncia

La denúncia del Conveni es farà automàticament en el moment de la finalització de la seva vigència.

CAPÍTOL 3 — RÈGIM ECONÒMIC

Article 8.- Taula salarial

Per al 1999, els salaris vigents a l'empresa per a tots els treballadors afectats pel conveni col·lectiu són els reflectits a les taules salarials dels annexos 1 i 3. Els salaris resulten d'aplicar un increment d'un 2'0% sobre tots els conceptes del Conveni, excepte el Salari Conveni, que s'incrementa en un 2,5%. Aquests increments són provisionals fins que es determini si resulta aplicable o no la clàusula de revisió de l'article 13.

Per a l'any 2000 les taules salarials i la resta de conceptes retributius seran les de 1999 --un cop aplicada la revisió, si s'escau-- incrementades en l'IPC resultant a Catalunya per a l'any 2000 + un 0,5%.

Provisionalment, i amb efectes de 1 de gener de 2000, es farà un increment equivalent a l'IPC previst a la Llei de pressupostos de l'Estat + el 0,5%. Un cop coneguda la dada d'inflació definitiva del 2000, es produirà la revisió, si s'escau.

Article 9.- Complement de lloc de treball del personal dels tallers de rotatives

Aquest complement serà el que hi ha previst a les taules annexos 1, 2, 3 i 4.

Article 10.- Endarreriments

Els endarreriments de 1999 es pagaran tan aviat com s'hagi signat aquest Conveni, si no haguessin quedat prèviament liquidats després de signar-ne el pre-acord.

Article 11.- Pagament de salaris

Els salaris es cobraran mensualment.

Article 12.- Gratificacions extraordinàries

Tots els treballadors afectats pel present Conveni percebran 2 pagues extraordinàries, consistents cadascuna d'elles en una mensualitat de salari real dels conceptes no variables, a pagar la de l'estiu amb la nòmina del mes de juny, i la de Nadal del 20 al 22 de desembre.

Així mateix, tots els treballadors percebran una paga extraordinària a pagar entre els dies 20 i 25 de febrer, consistent en l'import equivalent al 8 per cent del salari real dels conceptes no variables percebuts l'any anterior, és a dir, les dotze mensualitats més les pagues extraordinàries de juny i desembre.

Article 13.- Revisió salarial

Any 1999

En el cas que l'índex de preus al consum a Catalunya (IPCC) establert per l'INE registrés el 31 de desembre del 1999 un increment superior al 2 per 100 s'efectuarà una revisió salarial sobre els conceptes Salari Conveni, Antiguitat, Nocturnitat, Plus Diumenge, Ajuda Escolar, Amortització de Material Fotogràfic i Complement de Lloc de Treball del Personal dels Tallers d'Impressió, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància en l'excés sobre la xifra esmentada. Aquest increment s'abonarà amb efectes des de l'1 de gener de 1999 i servirà, consegüentment, com a base de càlcul per a l'increment salarial del 2000. A fi de portar-lo a terme, es prendran com a referència els salaris o taules de l'última revisió salarial, utilitzats per realitzar els increments pactats.

Any 2000

Un cop coneguda la dada definitiva de la inflació de l'any 2000, es produirà la revisió si s'escau mitjançant el mateix sistema que per a l'any 1999.

Article 14.- Treballs extres

Els redactors cobraran 3.743 pessetes (22,5 Euro) per cada foli (de 30 línies per 60 espais) extraordinari acceptat per la direcció i fet fora de la jornada laboral.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

El personal de PREMSA CATALANA cobrarà per qualsevol feina extra feta fora de la jornada laboral. El preu mínim per cada foli (de 30 línies per 60 espais) serà de 4.000 pessetes brutes.

Article 15.- Desplaçaments

- a) Durant la duració d'aquest conveni, els desplaçaments amb automòbil propi, justificats pel treball, es pagaran a 31 pessetes el quilòmetre.
- b) L'empresa facilitarà abonaments de metro, autobús i tren als treballadors que facin gestions de carrer, o en tot cas pagarà l'import d'aquests desplaçaments.

Article 16.- Ajuda escolar

Els treballadors que tinguin fills en edat escolar des de la guarderia fins a la universitat percebran 4.066 pessetes per al 1999, des del mes de setembre al mes de juliol, tots dos inclusivament. L'ajuda per a estudis cursats pels treballadors serà de 3.706 pessetes mensuals. El Comitè d'Empresa i la direcció acordaran la solució de qualsevol problema que es pugui presentar.

En cas que els dos membres de la parella treballin a l'empresa, cobraran l'ajuda escolar per fill tots dos.

CAPÍTOL 4 — AFERS SOCIALS

Article 17.- Permisos prenatals i per malaltia dels fills

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se de la feina, amb dret a retribució, durant el temps indispensable, per fer-se exàmens prenatals i aprendre tècniques de preparació al part, previ avís als seus caps i justificació de la necessitat de fer-ho dintre de la jornada laboral.

En el cas que un treballador/a tingui un fill malalt tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball. El primer dia d'absència serà amb dret a retribució, sempre que ho justifiqui degudament. Si ha de faltar al treball més d'un dia, a partir del segon dia l'haurà de recuperar posant-se d'acord amb el seu superior.

Article 18.- Incapacitat Temporal

En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, d'acord amb les disposicions vigents, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins el 100 per 100 del salari real que es cobri en el moment de la baixa i durant el temps que duri la incapacitat temporal. Aquest temps serà computat a efectes d'antiguitat.

Aquesta garantia serà extensible als col·lectius que no tinguin protegida aquesta contingència de la Seguretat Social.

Article 19.- Servei Militar o Prestació Social Substitutòria

Els treballadors que s'incorporin al Servei Militar o a la Prestació Social Substitutòria i siguin fixos a l'empresa percebran en el cas de:

- a) Ser casats (o tenir parella de fet) i sense fills, el 100% de les gratificacions extraordinàries.
- b) Ser casats (o tenir parella de fet) i amb un fill o més, el 50% de les pagues ordinàries i extraordinàries.

Als efectes del pagament assenyalat en els apartats anteriors es considerarà el salari real dels conceptes no variables que percebin els treballadors en el moment d'incorporar-se al Servei Militar o a la Prestació Social Substitutòria.

Tot treballador que s'incorpori al Servei Militar o a la Prestació Social Substitutòria tindrà reservat el seu lloc de treball durant aquest temps i dos mesos més, i li serà computat a efectes d'antiguitat.

Article 20.- Préstecs

Els treballadors podran demanar i l'empresa podrà concedir, en les condicions que es fixin, préstecs per un valor màxim d'una anualitat, a tornar sense interès, descomptant de cada mensualitat, com a màxim, un 10 per 100.

L'empresa també podrà concedir avals als treballadors que prefereixin aquesta fórmula.

Article 21.- Assegurança de vida

L'empresa tindrà concertada una pòlissa d'assegurança per mort i invalidesa en cas d'accident, que cobreixi tota la plantilla, per 2.000.000 de pessetes per treballador.

Per al personal que de forma habitual hagi de sortir al carrer per motius de feina la cobertura d'aquesta pòlissa serà de 3.000.000 de pessetes per treballador.

El Comitè d'Empresa tindrà a la seva disposició la documentació relativa a la pòlissa.

Article 22.- Ulleres i lents de contacte

L'empresa pagarà el 50 per 100 de l'import dels vidres de les ulleres i les lents de contacte que necessitin ser canviats als treballadors.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

S'aplicarà un màxim de 2 abonaments per any natural i treballador. Serà necessari aportar la factura i s'exigirà que el treballador aprofiti les assegurances corresponents.

CAPÍTOL 5 — FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Article 23.- Facilitats per a l'assistència a cursos de formació

- 23.1 L'empresa donarà facilitats per a la formació dels treballadors, d'acord amb els següents criteris:
- a) Els treballadors podran demanar la divisió de les seves vacances anuals i la seva adscripció a un torn de treball compatible amb els seus estudis.
 - b) Els treballadors de PREMSA CATALANA es podran acollir al règim d'excedència per estudi, d'acord amb l'article 28 d'aquest conveni.
- 23.2 L'empresa facilitarà l'assistència a cursos, seminaris o qualsevol altre tipus d'activitat que sigui d'interès per a la formació professional dels treballadors, sempre que no obstrueixi el funcionament normal del diari i sigui d'interès de l'empresa.
- Quan l'assistència al curs sigui per iniciativa de l'empresa, es procurarà que sigui en hores de treball. Si això no fos possible, es negociarà individualment en cada cas. Quan el curs sigui per iniciativa de l'empresa, les despeses seran a càrrec seu.

Article 24.- Ingress i promoció

- 24.1 Correspon a PREMSA CATALANA, S.A. amb caràcter exclusiu l'admissió i ingress de personal amb contractació externa, complint les disposicions legals.
- 24.2 No obstant l'anterior punt, per a la cobertura de places vacants que afectin fins a Cap de Secció, es farà, com a regla general, de manera que tingui preferència el personal de plantilla.

CAPÍTOL 6 — PLANTILLES

Article 25.- Nombre de treballadors

25.1 Correspon a l'empresa establir el nombre de treballadors necessaris a cada secció o departament, segons les necessitats de treball en cada moment.

En qualsevol cas, qualsevol reducció de la plantilla haurà de ser consultada amb caràcter previ amb el Comitè d'Empresa, i en cas de disconformitat es regirà per la legislació vigent.

25.2 Si per les raons que sigui es decideix ampliar el nombre de treballadors fixos en la plantilla, o cobrir una vacant, els treballadors actualment en situació eventual o substituïts de treballadors amb reserva del lloc de treball tindran preferència a ser treballadors fixos sense necessitat de cap examen.

25.3 De la mateixa manera, els treballadors a temps parcial tindran preferència per cobrir les vacants de jornada completa.

Article 26.- Substitucions

26.1 Quan es tracti de substituir treballadors amb el dret de reserva del seu lloc de treball, l'empresa podrà contractar personal per substituir-los amb un contracte de durada determinada, sempre que al contracte de treball s'especifiquin el nom del substituït i la causa de la substitució.

26.2 Durant les vacances, llarga malaltia, baixes per servei militar o prestació social substitutòria, l'empresa es compromet a contractar el personal que calgui d'acord amb les necessitats de la feina.

Article 27.- Contractació

L'empresa podrà utilitzar les diferents modalitats de contracte de treball d'acord amb la legislació vigent. No obstant això, en cap cas podrà excedir el temps de durada previst per la normativa per a cadascuna d'aquestes modalitats de contractació.

Article 28.- Excedències

L'empresa concedirà al personal de la plantilla que com a mínim porti un any d'antiguitat a l'empresa passar a la situació d'excedència voluntària per un període màxim de cinc anys. Per acollir-se a una altra excedència voluntària hauran d'haver transcorregut quatre anys de treball efectiu a l'empresa des de la darrera excedència.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció a comptar des de la data de naixement o d'adopció. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posarà fi al que ja s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

Els treballadors que es trobin en la situació de l'apartat anterior tindran dret al reingrés automàtic en un lloc de la mateixa categoria, o en defecte, de categoria equivalent, i es procurarà respectar l'horari que tenien abans. Hauran de demanar el reingrés per escrit un mes abans de la finalització de l'excedència. Si no ho fan, perdran el seu dret al reingrés.

En la resta d'excedències voluntàries, el treballador haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb un mes d'antelació i amb el mateix termini farà la sol·licitud de reingrés a l'empresa, que haurà d'oferir-li la primera vacant que es produeixi a la seva categoria o una de semblant. Transcorregut el termini d'excedència, i si no s'ha demanat el reingrés, el treballador perdrà el seu dret al reingrés.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat, però no a efectes d'anys de servei.

Durant el temps d'excedència el lloc del treballador l'ocuparà el treballador més antic de la categoria inferior a la del treballador excedent.

El personal de redacció que demani l'excedència per treballar en un altre mitjà de comunicació escrit, diari, de l'àmbit estatal, haurà de fer-ho saber a la seva petició i en aquest cas l'empresa podrà concedir o no l'excedència.

Si l'excedència d'un membre de la redacció no hagués estat concedida expressament per incorporar-se a un mitjà dels previstos al paràgraf anterior, el fet que l'excedent, durant aquest període, treballés per qualsevol dels esmentats mitjans suposarà l'automàtica renúncia del treballador al seu reingrés a l'empresa.

L'empresa també concedeix el dret a gaudir d'excedències per a formació professional: cursos d'universitats o a altres centres docents reconeguts pels estaments governamentals.

En cap cas tindran caràcter de formació aquelles activitats subjectes a remuneració, qualsevol que sigui, excepte les Borses d'Estudi, Beques o Treballs d'ajut a l'estudi.

Per a poder accedir al dret a una excedència per estudis s'haurà de tenir una antiguitat reconeguda de dos anys a l'Empresa. En aquest cas es tindrà dret a gaudir d'una excedència d'aquest tipus cada cinc anys, que es podrà dividir en dues etapes, amb una durada mínima de sis mesos cada una si no és que es justifica un curs de capacitació professional d'una durada inferior a sis mesos. En aquest cas es podrà realitzar una excedència per estudis d'un mínim de tres mesos. La finalització de l'excedència per estudis implicarà l'ingrés automàtic del treballador en el seu mateix lloc de treball. Per a poder gaudir d'una excedència per estudis s'haurà de justificar documentalment les finalitats de formació a que estarà dedicada aquesta excedència.

CAPÍTOL 7 — CONDICIONS GENERALS

Article 29.- Organització

- 29.1 És facultat exclusiva de l'empresa l'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions.
- 29.2 Les especificacions, normes de procediment i fulls de control, etc. en les tasques que tinguin assenyalades els treballadors s'ajustaran a unes condicions habituals de treball sense que suposi perjudici físic o psíquic per al treballador i estaran adreçades a una òptima distribució de la càrrega de treball i a la plena ocupació de la plantilla.
- 29.3 L'empresa té l'obligació de posar a disposició dels treballadors les proteccions i elements de seguretat previstos legalment.

Article 30.- Assignació de treball

- 30.1 Les categories professionals, a tots els efectes del present conveni, tindran una funció determinada. No podrà haver-hi una categoria sense funció ni viceversa.

Així mateix, no hi haurà cap tipus de discriminació en aquest criteri, segons el principi de "a igual treball, igual salari".

- 30.2 Treballs de categoria superior a l'àmbit de la redacció: Atenent l'estructura jeràrquica vigent a la redacció (Subdirector, Cap de Secció, Subcap de Secció i Redactor/ Editor), l'empresa es compromet a nomenar sempre un membre de la redacció (normalment de categoria inferior) que amb caràcter interí cobrirà les funcions del titular responsable de l'àrea o secció absent. Si la persona designada és de categoria inferior, cobrarà la diferència salarial respecte al titular durant els caps de setmana i en períodes iguals o superiors a 5 dies, excepte en el cas d'un redactor, que cobrarà la diferència des del primer dia.

Quan existeixin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, l'Empresa podrà destinar als treballadors a realitzar tasques i funcions diferents a les de la seva categoria professional pel temps indispensable, que com a màxim serà de sis mesos.

Article 31.- Càlcul de les hores de treball

El càlcul de les hores de treball es farà per mesos.

Article 32.- Festes del dissabte

- 32.1 Aquest règim afecta el departament d'administració.
- 32.2 Les festes dels dissabtes seran un dissabte treballat i els dos següents festa recuperable o compensable, i així successivament durant l'any. Sempre que quedin cobertes les necessitats de la feina i a proposta raonada de l'interessat i del respectiu Cap de Secció, l'empresa podrà concedir l'alteració de l'ordre establert en les festes del dissabte.
- 32.3 L'horari d'administració serà de 36 hores setmanals de dilluns a dissabte.

Article 33.- Setmana laboral de cinc dies

- 33.1 Els departaments afectats per la implantació de la setmana laboral de cinc dies són:

- Redacció, Edició i Informàtica
- Preimpresió.
- Impresió.
- Tancament d'impresió.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

33.2 L'aplicació de la setmana laboral de cinc dies no representa reducció de la jornada laboral de 36 hores setmanals establertes per la Reglamentació de Premsa, la qual es distribueix a cada departament de la forma que s'estableix en el present document. No obstant això, subsisteix el benefici de tancament, és a dir, quan el treballador hagi acabat la feina abans d'esgotar la jornada laboral podrà abandonar el lloc de treball.

33.3 Aquest règim de setmana laboral de cinc dies es mantindrà mentre sigui necessari treballar els diumenges per tal de fer l'edició dels dilluns. En el cas de deixar de publicar el diari els dilluns, ambdues parts es comprometen a revisar conjuntament les necessitats de treball del moment, per tal d'introduir en l'organització del treball les esmenes que calguin.

33.4 Als efectes d'aplicació de l'article 35.1 del Conveni Col·lectiu, s'entendran com a dies feiners tots els dies de la setmana excepte els diumenges.

33.5 El règim de treball dels diferents departaments serà el següent:

Redacció .- La jornada de treball serà de sis hores i mitja diàries. Per compensar la resta de les hores que faltin fer fins a arribar a les 36 setmanals, el director establirà els sistemes de recuperació que calguin, d'acord amb les necessitats del diari.

S'organitzarà en blocs de 4 setmanes, de forma rotatòria, a fi que es treballin tres setmanes de dilluns a divendres i es descansi el cap de setmana.

La 4a setmana es treballaran els set dies, la festa del dissabte es traslladarà a la setmana següent i la jornada del diumenge es compensarà econòmicament d'acord amb els preus establerts en el present document, sense tenir descans compensatori.

El personal amb contracte a temps parcial o amb reducció de jornada, podrà tenir compensació econòmica pels dissabtes treballats, sempre que la jornada del dissabte sigui superior a la d'un dia normal, i llevat que això es compensi amb descans addicional.

El personal que treballi el cap de setmana prolongarà la seva jornada en la mesura que sigui necessari per tal de tancar el diari.

Les vacances d'estiu podran alterar la tanda de caps de setmana, a fi que es pugui cobrir els mínims necessaris a cada secció.

Aquest règim de treball serà vàlid per a les següents seccions: Redacció, Teletips, Cròniques, Arxiu i Secretaris/ es.

Editors.- Els editors treballaran un cap de setmana de cada tres. A fi de compensar la reducció d'horaris que representa l'aplicació de la setmana laboral de cinc dies, els editors no cobraran hores extres quan excepcionalment calgui prolongar la jornada laboral per necessitats de la feina.

Preimpresió.- En aquest departament es treballaran cinc dies per setmana, i se'n descansaran dos.

S'organitzarà en blocs de 4 setmanes, de forma rotatòria, a fi que es treballin tres setmanes de dilluns a divendres i es descansi el cap de setmana.

La 4a setmana es treballaran els set dies, el dissabte es compensarà amb un dia de festa (de dilluns a divendres) la mateixa setmana o la següent i el diumenge es compensarà econòmicament d'acord amb els valors establerts.

Si per necessitats de feina, excepcionalment, convingués incrementar a algun treballador el nombre de Caps de Setmana treballats, serà requisit necessari l'acceptació voluntària d'aquest treballador.

A fi de cobrir el total d'hores a treballar en cada jornada, es podran assignar feines a cada operari a més de les pròpies del dia com són: avançament de pàgines, suplement dominical,

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

especials de publicitat, i fins al límit de set hores i 12 minuts diaris, avisat amb una antelació de 48 hores.

Impressió.- Es treballaran cinc dies a la setmana i es descansaran dos dies, els quals es planificaran entre tot el personal de forma rotatòria en blocs de sis setmanes.

La jornada setmanal efectiva en aquests departaments es considerarà de 31 hores i mitja; per tant, a part de les feines diàries, l'empresa podrà disposar de fins a 1 hora i mitja setmanal per encomanar altres treballs a realitzar a partir de l'acabament del diari.

S'entén per acabament del diari el tiratge, la retirada del paper, i la tinta sobrant, el desmuntatge de les planxes i la neteja dels principals elements de la rotativa.

Tancament d'impressió.- El personal d'aquest departament treballarà cinc dies per setmana i descansarà dos dies, els quals es planificaran entre tot el personal de forma rotatòria en blocs de sis setmanes.

La jornada diària serà de sis hores.

33.6 Els treballadors de l'empresa, per cada diumenge treballat per realitzar l'edició dels dilluns, percebran un complement de qualitat i quantitat de treball.

Per a l'any 1999 (provisional, fins que es conegui si la dada d'inflació obliga a revisar d'acord amb l'article 13), la quantia bruta per cada categoria professional d'aquest complement serà la següent:

CATEGORIES	IMPORTS
Cap de Secció de Redacció	30.600 ptes
Subcap de Secció de Redacció	30.600 ptes
Redactor, Editor	27.030 ptes
Regent	27.030 ptes
Cap de Secció de Preimpressió	27.030 ptes
Operaris	27.030 ptes
Tècnics Informàtics	27.030 ptes
Auxiliars i Telefonistes	26.240 ptes

Hi haurà un preu diumenge mínim per categoria professional, que serà de 26.240 pessetes brutes.

En el cas dels treballadors fixos discontinus, els preus dels diumenges són els que consten a les taules dels annexos 5 i 6.

Les quantitats que individualment s'estan cobrant en brut per damunt d'aquests imports es mantindran com a complement variable del diumenge que serà expressament i exclusivament compensable i absorbible amb càrrec als increments del plus diumenge en futurs convenis.

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

En el càlcul de les quantitats indicades s'hi ha inclòs la part proporcional corresponent a les vacances i a les percepcions de venciment superior al mes.

- 33.7 A partir de l'1 de gener del 2001 i cada any un cop conegut l'IPC a Catalunya, aquest s'aplicarà immediatament sobre el Plus Diumenge com a quantitat a compte de la que es determinarà definitivament en les negociacions del Conveni.
- 33.8 Els redactors gràfics a qui es doti d'un aparell buscapersones perquè estiguin al servei de l'empresa 24 hores al dia cobraran un plus de 20.800 ptes. al mes.

Article 34.- Normes addicionals a la setmana de cinc dies

A tots els departaments.

- 34.1 El diumenge treballat no generarà un altre dia de descans compensatori, sinó que es considerarà una jornada extra, la qual es compensarà econòmicament d'acord amb els valors de la taula de l'article anterior.
- 34.2 Les festes setmanals programades per a tot un mes no podran ser alterades sota cap concepte; per tant, en cas de necessitar descansar un altre dia diferent de l'assignat, es farà consumint dies de vacances.
- 34.3 La distribució de les festes setmanals es farà a criteri de la direcció de comú acord amb els treballadors.
- 34.4 Serà d'obligatori compliment un descans mínim de 12 hores entre la finalització d'una jornada laboral i el començament de la següent.

Article 35.- Vacances

- 35.1 Les vacances seran de trenta dies feiners; es podran fer al llarg de l'any dividides en els períodes que es pactin amb els respectius Cap de Secció.
- 35.2 El pla de vacances de cada secció de l'empresa l'elaboraran de comú acord la direcció i els corresponents Caps de Secció amb prou antelació per contractar el personal suplent que calgui.
- 35.3 En cas de discrepàncies a la confecció dels torns de vacances, tindran preferència:
- a) Els treballadors amb obligacions familiars, entenent-se com a tal els fills menors d'edat i la possibilitat de coincidir en el període de vacances amb el cònjuge.
 - b) En cas d'igualtat en les condicions anteriors, per antiguitat.
- 35.4 El personal de redacció i altres que fan el mateix horari (telefonistes, conserges, etc.), així com el personal d'impressió i tancament d'impressió, podran fer 15 dies més de vacances l'any com a compensació per les festes no recuperables treballades.

Article 36.- Descans

- 36.1 El personal d'administració, prèvia comunicació a cada Cap de Secció o departament i sempre que les necessitats del treball quedin degudament ateses, disposarà d'un permís de vint minuts per esmorzar.
- El personal de redacció subjecte a un horari fix i el de producció, prèvia autorització de cada Cap de Secció o departament, disposarà d'un permís de vint minuts per fer un àpat.
- 36.2 Els treballadors en l'horari dels quals quedi inclosa l'hora de dinar o de sopar disposaran de trenta minuts.
- 36.3 El Cap de Secció podrà autoritzar a absentar-se del seu lloc de treball el personal al seu càrrec, quan consideri que la petició és justificada.

CAPÍTOL 8 — PLUSOS

Hores extraordinàries:

Article 37.- Límits

Les hores extraordinàries s'ajustaran als límits legals establerts en cada moment. El pagament de les hores extraordinàries es farà amb l'increment del 75 % del sou real sobre el preu de l'hora ordinària.

Article 38.- Proposta i acceptació

L'empresa negociarà amb els treballadors la realització d'hores extraordinàries per atendre feines urgents o inesperades i per permisos d'un o pocs dies. Aquestes hores extraordinàries en cap cas no esdevindran fixes.

Correspon al Comitè d'Empresa controlar l'estricta compliment d'aquests punts.

Article 39.- Doble jornada

Els treballadors de les diferents seccions del diari en cap cas no podran fer hores extraordinàries o jornada doble per suplir baixes temporals (vacances, malalties etc.) que es produeixin.

Article 39 bis.- Personal desplaçat

El personal que hagi estat destinat a prestar els seus serveis en una ciutat diferent de la seva residència en el moment del contracte, llevat que aquesta destinació es produeixi a petició de l'interessat, tindrà dret a rebre una compensació econòmica específica anomenada plus de desplaçament, que es fixarà de comú acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL 9 — PERMISOS

Article 40.- Situacions conjugals

L'empresa reconeix a efectes de permisos i ajuts econòmics les situacions de parella que convisquin, encara que no estiguin específicament legalitzades.

Article 41.- Permisos

41.1. Els treballadors de PREMSA CATALANA, S.A., avisant amb la possible antelació i justificant-ho degudament, tindran dret als següents permisos retribuïts:

- a) Un permís ininterromput de 15 dies en cas de matrimoni.
- b) Quatre dies en cas de naixement de fill. Per adopció de fills es tindran els mateixos drets que pels fills naturals.

Dos dies per malaltia o mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan sigui necessari fer un desplaçament per aquests motius, el permís es podrà ampliar fins a quatre dies.

En cas que es tracti de mort d'un familiar en primer grau, el permís serà de quatre dies.

- c) Dos dies per trasllat de residència habitual.

El dret a aquests permisos implica el seu ús durant el període en què es produeixin els supòsits contemplats, sense que puguin aplaçar-se, canviar-se, etc. per a altres efectes i amb dates diferents a les quals genera els drets, excepte en el permís de matrimoni.

41.2 Els treballadors de Premsa Catalana, llevat que concorrin circumstàncies organitzatives excepcionals que ho dificultin, tindran dret a gaudir de permisos no remunerats durant un període de fins a sis mesos. Per a poder gaudir d'aquests permisos s'haurà de tenir una antiguitat reconeguda de dos anys i no es podran demanar més d'un cop cada quatre anys, o període inferior en cas d'acord.

Els treballadors que gaudeixin d'aquest tipus de permís tindran dret a la reincorporació automàtica un cop finalitzat, en el mateix lloc de treball i categoria que ocupaven quan van sol·licitar-lo.

Amb la finalitat de poder portar a terme les mesures oportunes per a la contractació del personal que haurà d'ocupar el lloc vacant, s'haurà de sol·licitar el permís no retribuït amb un plaç mínim d'un mes abans del seu inici.

CAPÍTOL 10 — REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I REUNIONS

Article 42.- Assemblees

- 42.1 L'empresa reconeix el dret dels treballadors a fer assemblees. Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa o per un nombre de treballadors no inferior al 20% de la plantilla.
- 42.2 Durant les assemblees, els treballadors, d'acord amb els caps de secció o departament, mantindran el servei necessari per poder atendre el públic.
- 42.3 L'empresa facilitarà un dels seus locals per celebrar les assemblees.
- 42.4 Les assemblees ordinàries es comunicaran a l'empresa com a mínim amb 48 hores d'anticipació, amb la proposta de com quedaran els serveis per atendre el públic. Les assemblees extraordinàries es comunicaran a l'empresa amb 24 hores d'anticipació i la seva durada màxima serà d'una hora.

Article 43.- Sancions

L'empresa es compromet a no sancionar ni emprendre cap mena d'acció contra els treballadors per motius polítics o sindicals.

Article 44.- Comitè d'Empresa

- 44.1 El Comitè d'Empresa tindrà funcions d'assessorament, orientació i propostes en els temes relacionats amb l'organització, racionalització i producció del treball. L'empresa informará dels canvis sobre aquestes matèries, amb antelació suficient per poder emetre un informe que lliurarà a la direcció de l'empresa

Així mateix, serà informat i documentat un cop per trimestre sobre l'evolució probable d'ocupació a l'empresa, sobre la situació comptable de PREMSA CATALANA, S.A., i en general sobre tot projecte o acció empresarial que afecti substancialment els interessos dels treballadors. Serà informat abans de qualsevol mesura disciplinària i de reorganització de la feina que afecti els treballadors i amb prou temps per poder emetre un informe que lliurarà a la direcció de l'empresa

Es reconeixen les competències establertes en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i en les condicions previstes a l'article 65 de la mateixa llei.

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'Empresa necessiti adoptar modificacions substancials de condicions de treball que afectin un o més treballadors, ho posarà primer en coneixement del Comitè d'Empresa i, amb caràcter previ a qualsevol comunicació al/s treballador/s afectat/s, es farà, com a mínim, una reunió entre les parts. En aquesta reunió s'analitzaran les causes al·legades per l'empresa per procedir a la modificació de les condicions de treball, així com la possibilitat d'evitar o reduir els efectes negatius d'aquesta decisió empresarial.

Si transcorregut el període de consultes sense arribar a cap acord l'Empresa mantingui la seva decisió, aquesta es comunicarà als treballadors afectats i al Comitè d'Empresa, fent constar la data d'efectes de la mesura, que no serà inferior a 30 dies, a comptar des de la comunicació als treballadors afectats.

El/s treballador/s afectats o el Comitè d'Empresa podran, en el plaç de 15 dies hàbils a comptar des de la notificació empresarial, sol·licitar l'inici del Procediment de Mediació, i si convé, d'arbitratge, davant el Tribunal Laboral de Catalunya. Arribat aquest cas, l'Empresa es compromet a seguir negociant davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

- 44.2 Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'Empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin un o més treballadors, ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, i mantindrà una reunió sobre aquest tema abans de realitzar cap comunicació formal de preavis d'acomiadament.

En aquesta reunió s'analitzaran les causes al·legades per l'Empresa per a procedir a la rescissió dels contractes i es debatrà sobre la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes en el suposat que es consideri inevitable la rescissió dels contractes de treball.

Si la reunió acabés amb acord que comporti l'amortització de llocs de treball, l'empresa podrà comunicar als treballadors afectats l'extinció del seu contracte, en els termes previstos en els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors.

Si la reunió acaba sense acord, l'empresa podrà comunicar als treballadors afectats la rescissió dels contractes en els termes previstos a l'article 53 de l'Estatut dels Treballadors, si bé, a petició justificada del Comitè d'Empresa, haurà d'observar estrictament el preavis legal per tal de demorar l'eficàcia de la mesura fins una data que concedeixi l'oportunitat de continuar les converses.

Els treballadors afectats podran, dins un termini de 15 dies hàbils a comptar des de la comunicació empresarial, sol·licitar l'inici del procediment de mediació i si fos precís d'Arbitratge, davant el Tribunal Laboral de Catalunya. Arribat aquest cas, l'Empresa es compromet a seguir negociant davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

- 44.3 El Comitè disposarà d'un local a les dependències de l'empresa, de les dimensions suficients perquè puguin reunir-s'hi els seus membres, atendre els treballadors i realitzar altres tasques inherents a la funció pròpia de la representació. Alhora, disposarà d'un tauler d'anuncis, a cada àrea de treball de l'empresa, per al seu ús exclusiu, on podrà col·locar tots aquells avisos i comunicacions que consideri necessaris.
- 44.4 Les hores de què disposen els membres del Comitè les poden utilitzar no sols per als assumptes sindicals d'èstricta referència a la pròpia empresa, sinó per a tot allò que afecti el ram, assumptes del sindicat al qual aquests membres puguin pertànyer i qualsevol assumpte sindical de caràcter general.
- 44.5 L'empresa i els treballadors es posaran d'acord per a l'acumulació d'hores per a feines sindicals i no es descomptaran d'aquesta reserva les que s'utilitzin en reunions de la comissió deliberadora del conveni col·lectiu, així com les que es dediquin a reunions amb l'empresa per tractar qüestions d'interès comú.
- 44.6 Tot representant elegit per l'assemblea per a tasques concretes de representació tindrà els drets sindicals assenyalats per la legislació vigent.
- 44.7 Estatut de redacció i clàusula de consciència.

La comissió per a la negociació de l'estatut de redacció i clàusula de consciència quedarà formada per sis persones, tres en nom i representació de l'empresa i tres elegits pel personal afectat per aquest estatut. Cada part podrà comparèixer a les sessions de negociació assistida per un nombre màxim de tres assessors, que actuaran amb veu però sense vot. La redacció de l'estatut s'haurà d'acabar, com a data límit, el 31 de desembre d'aquest any.

- 44.8 Reconversió tecnològica.

En el supòsit que l'empresa decideixi aplicar un pla de reconversió tecnològica, sempre que constitueixi un canvi substancial respecte de l'actual sistema operatiu, el posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors amb prou antelació, segons

CONVENI COL·LECTIU PER ALS ANYS 1999-2000

estableix l'article 64.1.4 de l'RDL 1/ 1995 de 24 de març. S'entén per substancial el canvi que afecti una o diverses àrees o seccions de l'empresa.

44.9 Contribució al Comitè d'Empresa.

L'empresa descomptarà de la nòmina de cada mes a tots els treballadors que manifestin la seva conformitat la quantitat de 200 pessetes per finançar les necessitats econòmiques del Comitè d'Empresa en aquelles gestions que realitzi. Anualment el Comitè passarà comptes de les despeses en una assemblea.

Article 45.- Roba de feina

Als treballadors de les seccions de impressió i tancament d'impressió se'ls proporcionarà dos vestits de treball l'any.

CAPÍTOL 11 — GARANTIES PROCESSALS

Article 46.- Garanties processals

Totes les despeses ocasionades o derivades de la defensa jurídica en supòsits de detenció o processament de treballadors de plantilla de PREMSA CATALANA, S.A. 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 puguin ser condemnats els treballadors o l'empresa, com a responsable civil subsidiària i com a conseqüència dels treballs periodístics acotats en el paràgraf anterior, seran satisfetes per l'empresa.

S'exceptuarà de l'anterior tots aquells casos en que l'obtenció de la notícia derivi de la comissió d'actes il·legals per part del treballador així com els casos en què el contingut publicat resulti manifestament fals segons es dedueixi de l'anàlisi efectuada en el Comitè de Redacció.

En els casos en què 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 els sous i lloc de treball.

Les despeses de defensa jurídica referides anteriorment correran a càrrec de l'empresa tot i que hagi cessat el treballador, sempre que el fet causant tingui lloc en l'exercici de la seva professió al servei de PREMSA CATALANA. Aquesta clàusula deixarà d'aplicar-se en el moment en què el redactor no es presenti (sense motiu que el justifiqui) a una citació judicial o no col·labori amb la Direcció Lletrada en la defensa del procediment suscitat, sempre que conegui la citació.

CLÀUSULES ADDICIONALS

1a Pagaments a compte del conveni:

A partir de l'1 de gener del 2001 l'empresa es compromet a pagar una quantitat a compte del conveni, equivalent a l'IPC a Catalunya de l'any 2000 menys dos punts, a l'espera de la fi de les negociacions. L'esmentat pagament a compte es portarà a terme tan aviat com es conegui l'esmentat IPC i amb efectes de l'1 de gener.

2a Normativa complementària:

Per a tot el no previst en el present conveni regirà el disposat a l'Ordenança Laboral de Premsa i les disposicions de rang superior.

3a Complements Salarials:

Els complements salarials no previstos expressament al Conveni Col·lectiu es regiran pel que es va acordar en els apartats 3, 4 i 7 dels preacords (garantia personal, compensació i absorció, informàtics, variable del diumenge, despeses, etc.) d'11 de febrer de 1997, signats per la Comissió Negociadora del Conveni, als quals s'atorga, en aquestes matèries, força vinculant de Conveni Col·lectiu d'acord amb l'Estatut dels Treballadors.

El sistema de compensació i absorció de complements personals previst en els preacords d'11 de febrer de 1997 es deixa en suspens durant tota la vigència d'aquest nou conveni.

Durant la vigència del Conveni l'empresa es compromet a no crear cap més complement personal. El Comitè d'Empresa rebrà trimestralment informació sobre la resta de complements que es puguin crear, al marge dels previstos al conveni.

4a Adaptació a l'EURO:

En cas que durant la vigència d'aquest Conveni s'hagi de produir la substitució de la pesseta per l'EURO, la Comissió Negociadora es reunirà amb suficient antelació i subscriurà l'acord de modificació de taules salarials i valors econòmics del Conveni, per tal d'inscriure'l i publicar-lo amb temps.

5a Pactes Vigents:

A més de tot el que estableix l'articulat del present conveni, seran vigents a tots els efectes els següents pactes i acords:

- 1r Els preacords del conveni 1997-1998 firmats amb data 11-2-1997 per la Comissió Negociadora del Conveni.
- 2n Tots els acords firmats amb data 1-3-1996 entre el Comitè d'Empresa i la direcció de l'empresa.
- 3r L'acord firmat amb data de gener/febrer de 1996 en relació al personal de tallers-rotativa entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa.
- 4t Els pactes firmats amb data de 4-4-1995 en tràmit de mediació de vaga actuant com a conciliador el Sr. Arguiñáriz a la Delegació Territorial de Treball amb el número d'expedient 08068/95.

6a Prevenció, salut laboral i altres matèries:

En relació amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes laborals, se seguirà el que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, així com el reglament del TLC.

En matèria de prevenció de riscos, el Comitè de Seguretat i Salut Laboral treballarà per aconseguir el progressiu compliment de la Llei 31/95 i els reglaments que la desenvolupen, i aconseguir acords que puguin sotmetre's a l'aprovació de la Comissió Paritària o la Negociadora.

Pel que fa a Delegats de Prevenció, es permetrà que el Comitè d'Empresa pugui escollir-los lliurement entre tot el personal de l'Empresa amb contracte laboral, i gaudiran de totes les facultats, competències i garanties previstes a la Llei 31/95, si bé, pel fet de no ser representants legals dels treballadors, tindran les dues excepcions següents:

1. No disposaran de crèdit d'hores sindicals, si bé podran sol·licitar cessió d'hores de crèdit sindical del Comitè d'Empresa per tal de fer les tasques pròpies del seu càrrec.
2. No gaudiran del dret d'opció previst als articles 56.4 de l'Estatut dels Treballadors i 110.2 de la Llei de Procediment Laboral.

En cas que qualsevol jutjat, tribunal o autoritat administrativa declarés contràries a dret i nul·les les anteriors excepcions, quedarà nul·la i sense efecte igualment la possibilitat de nomenar delegats de prevenció que no formin part del Comitè d'Empresa.

7a Fotografia:

L'empresa es farà càrrec del cost de material de fotografia a partir de la entrada en vigor d'aquest conveni en els termes acordats en els preacords de l'anterior conveni col·lectiu firmats amb data 11 de febrer de 1997 per la Comissió Negociadora del Conveni, i d'acord amb el pacte firmat entre la direcció de l'empresa i els treballadors afectats de l'1 de novembre de 1997 més les revaloritzacions acordades per les mateixes parts.

Barcelona, 14 d'octubre de 1999