



RESOLUCIÓ de 18 de maig de 2023, 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 2023 (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 26 de gener de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 2023 (codi de conveni núm. 08009552011997) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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

Disposició preliminar. Parts contractants i principi de no discriminació.

Aquest conveni és fruit de l'acord, d'una banda, de la representació de les persones treballadores, actuant en la qualitat de comitè d'empresa, i per la Direcció d'Edicions Intercomarcals, S.A., 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 a les persones treballadores han de 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 totes les persones treballadores d'Edicions Intercomarcals, SA, vinculades a l'empresa mitjançant un contracte laboral, amb independència de la tasca que tinguin assignada.

Queden excloses del seu àmbit d'aplicació:

- a) El personal contractat mitjançant un contracte d'Alta Direcció a l'empara del Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
- b) Les persones corresponsals i col·laboradores sense dependència ni subordinació respecte dels serveis contractats.
- c) Les persones distribuïdores i venedores per compte propi o a tant l'exemplar, així com les persones que, sense relació laboral, prestin serveis a Edicions Intercomarcals, S.A.

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

e) Les persones professionals contractades d'acord amb la legislació civil per serveis desenvolupats per compte propi.

f) Les persones assessores.

g) Les persones agents comercials o de publicitat que mantinguin llibertat per representar a d'altres empreses dedicades a activitats iguals o diferents, contractades a l'empara del Reial Decret 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir-ne el risc i ventura d'aquelles.

h) Les persones treballadores pertanyents 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 puguin ser objecte de controvèrsia.

Article 2. Àmbit geogràfic

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

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà una vigència d'un any i desplegarà els seus efectes des de l'1 de gener del 2023 fins el 31 de desembre del 2023, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial corresponent, una vegada registrat per l'Autoritat laboral.

Article 4. Pròrroga i vigència

Finalitzada la vigència d'aquest conveni pel transcurs del període de durada establert a l'article anterior, si no hi hagués denúncia expressa per cap de les parts notificada com a mínim amb quinze dies d'antelació, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, de conformitat amb allò establert a l'Article 86.2 de la refosa del text de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 5. 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 6. 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 es disposa a l'Article 90.5è del TRET, 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 comptadors des de la data de l'anul·lació o modificació de l'esmentat conveni.

Article 7. Comissió paritària i solució de conflictes

Es nomenarà una Comissió paritària per a totes les qüestions que es deriven de l'aplicació d'aquest conveni. La Comissió paritària serà l'encarregada de resoldre qualsevol diferència entre l'empresa i les persones treballadores sobre la interpretació del present conveni. Les seves decisions han de ser adaptades 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 dues persones: una persona en representació de l'empresa i una altra en representació de les persones treballadores. Ambdues representacions podran comptar amb les persones assessores 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 dues parts.

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

1. Interpretació del conveni col·lectiu i resolució de totes aquelles qüestions del conveni que li siguin plantejades.
 2. Revisió i actualització del seu articulat per adaptar-lo a les reformes legislatives que siguin d'aplicació.
 3. Totes aquelles activitats que tendeixin a l'eficàcia del conveni.
 4. Elaboració d'un pla de formació per a les persones treballadores que es troben dins l'àmbit personal del present conveni.
- Les discrepàncies que sorgeixin en el si de la Comissió paritària seran resoltes, en darrera instància, pel Tribunal Laboral de Catalunya a petició de qualsevol de les dues representacions.

Capítol II

Classificació Professional i organització del treball

Article 8. *Principi general*

L'organització pràctica del treball, així com l'assignació de funcions, és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, que té l'obligació de dur-la a terme en mútua col·laboració amb totes les persones treballadores.

La representació legal de les persones treballadores 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 la producció degudament acreditades, l'empresa hagi d'introduir modificacions substancials de les condicions de treball, sempre i quan afectin a més d'una persona treballadora, ho posarà en coneixement del Comitè d'empresa, i s'obrirà un període de consultes de quinze dies, durant el qual les persones treballadores afectades podran instar l'inici d'un procediment de mediació o, si s'escau, d'arbitratge davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de consultes, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per justificar la modificació de les condicions de treball, així com la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes de la decisió empresarial.

Les modificacions substancials de caràcter individual que afectin a una sola persona treballadora es regularan per allò que es disposa en l'Article 41 del TRET.

Article 9. *Classificació professional*

S'estableix un sistema de classificació professional que agrupa a les persones treballadores de l'empresa en les següents àrees d'activitat:

a) Tècnica/Producció: és el personal que, estant en possessió de la titulació de grau corresponent, ha estat contractat en virtut de la mateixa, per complir amb les tasques a les que la seva titulació li faculta de manera normal i regular. També s'inclourà en aquest grup el personal que, tot i no comptar amb la titulació corresponent, desenvolupa dins de l'empresa funcions

artístiques, literàries o tècniques diferents i en contraposició a les tasques merament burocràtiques del personal de Gestió i a les de Redacció.

b) Redacció: és el personal que, a les ordres de la Direcció i d'acord amb les normes i organització del treball establertes per la mateixa, crea, selecciona, prepara, redacta, edita, tradueix o confecciona la informació literària, gràfica, audiovisual, sonora o de qualsevol altre tipus, ja sigui en paper o en qualsevol altre suport. El personal contractat a jornada completa adscrit a aquesta àrea s'entendrà que té dedicació exclusiva, excepte els casos autoritzats per escrit per la Direcció. L'àrea de Redacció inclou l'activitat de fotografia i infografia que participa en l'elaboració de continguts de la publicació, incloent el disseny gràfic, la maquetació i la il·lustració.

c) Gestió: es el personal que, estant en possessió dels coneixements necessaris, realitza habitualment les funcions d'oficina i despatx, incloent els serveis d'informàtica i auxiliars precisos pel control administratiu de l'empresa. Tanmateix, s'inclouen en aquest grup les activitats, siguin o no comercials, pròpies de la publicitat, distribució i vendes.

Aquesta classificació professional és merament enunciativa i no comporta l'obligatorietat per part de l'empresa de tenir proveïdes totes les places i categories enumerades, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereix.

Article 10. Grups professionals i nivells salarials

Les persones treballadores s'enquadraran professionalment de conformitat amb l'objecte i classificació que s'estableix en el seu contracte de treball i atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, que inclou les funcions, tasques, especialitats i responsabilitats que realitzin en algun dels grups professionals que s'especifiquen en aquest conveni.

Les funcions descrites a títol d'exemple en tots i cadascun dels grups professionals següents tenen un caràcter merament enunciatiu, no limitatiu, i han de servir de referència per l'assignació de llocs anàlegs que puguin sorgir com a conseqüència de canvis tecnològics.

Aquesta distribució professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, sense que comporti en cap cas minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada persona treballadora.

Des del mateix moment en que existeixi en l'empresa una persona treballadora que realitzi les funcions corresponents a la definició d'un grup i activitat professional, haurà de ser remunerada, almenys, amb la retribució assignada a la mateixa en aquest conveni col·lectiu.

En aquells casos en que sigui necessària l'adscripció a un grup determinat i la corresponent activitat professional no vingui recollida en el present conveni col·lectiu, la mateixa serà objecte d'estudi i debat per la Comissió paritària. De igual forma es procedirà quan es creï un lloc de treball amb funcions no descrites en el present conveni col·lectiu.

10.1. Funcions:

Grup professional 1.

Aquest grup comprèn al personal que exerceix funcions que requereixen un alt grau d'autonomia i comandament, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diferents departaments o seccions de l'empresa, partint de directrius molt àmplies i havent de donar compte de la gestió a les persones directores de les àrees d'activitat o departaments existents.

S'inclou també al personal encarregat de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de persones treballadores dins de la mateixa àrea d'activitat, així com la realització d'activitats complexes i diverses, amb objectius definits i que exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Formació: titulació universitària de grau, complementada amb una dilatada experiència professional o, en el seu defecte, coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que sigui equivalent a estudis universitaris de grau.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- Redactor/a en cap: redactor/a sènior que, sota la dependència del director/a i/o subdirector/a de la publicació, coordina i supervisa l'execució de les tasques de la redacció, realitza un treball literari de responsabilitat (titulació, revisió de texts) i serveix d'enllaç entre persones col·laboradores, redacció i direcció de la publicació.
- Cap departament: és la persona que, sota la dependència directa de la Gerència o de la Direcció, assumeix el comandament i la responsabilitat d'un departament de l'àrea tècnica o de gestió.
- Tècnic/a superior: es la persona que, disposant de formació de grau superior en relació al lloc de treball a desenvolupar, junt amb una experiència contrastada, executa tasques d'alt nivell intel·lectual i/o complexitat, amb alt grau d'autonomia, partint de directrius molt àmplies i donant compte de la gestió a les persones directores de les àrees d'activitat o departaments existents.

Grup professional 2.

Aquest grup comprèn al personal que exerceix funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes i diverses, amb un alt contingut intel·lectual, objectius definits i amb un elevat grau d'exigència en autonomia, responsabilitat i comandament. Dirigeixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional.

S'inclouen també la realització de tasques complexes que, implicant responsabilitat de comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Formació: titulació universitària de grau, complementada amb una dilatada experiència professional o, en el seu defecte, coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que sigui equivalent als estudis universitaris de grau.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- Cap de secció: redactor/a sènior que, sota la supervisió del seu superior immediat, organitza i supervisa les tasques de l'equip al seu càrrec, si en té, o executa tasques de responsable de la seva secció.
- Cap d'àrea: és la persona treballadora que assumeix el comandament i responsabilitat de cadascun dels serveis en que es subdivideixen les activitats de l'àrea de gestió, tècnica i/o producció, podent tenir personal sota el seu comandament.

Grup professional 3.

Aquest grup comprèn al personal que exerceix funcions complexes que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual.

Formació: titulació universitària de grau, complementada amb una dilatada experiència professional o, en el seu defecte, coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió complementada amb formació específica en el lloc de treball, que sigui equivalent als estudis universitaris de grau.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- **Redactor/a:** és la persona professional que crea, produeix, elabora o edita la informació periodística, ja sigui literària, gràfica, audiovisual, sonora o d'altres tipus i en qualsevol tipologia de suport.

- **Dissenyador/a gràfic:** es la persona treballadora que, amb els coneixements tècnics necessaris de disseny gràfic, confecciona els originals que la clientela o la pròpia empresa requereixi per la inserció de publicitat en les publicacions o campanyes publicitàries. Dissenya altres productes editorials que siguin precisos pel departament, realitzant el seguiment del material per a publicar que arribi en suport electrònic.

- **Tècnic/a:** es la persona treballadora que, amb els coneixements tècnics necessaris, executa tasques tècniques pròpies de l'àrea a la qual està adscrita, amb un cert grau d'autonomia i sota el comandament de la persona directora o responsable del departament o secció (exemples: tècnic/a de compres, tècnic/a de publicitat, tècnic/a de fotocomposició, tècnic/a de sistemes ...)

Grup professional 4.

Aquest grup comprèn al personal que realitza i desenvolupa tasques que, sense implicar comandament, exigeixen un alt nivell d'adequació a les directrius generals de la seva àrea, departament o secció.

Formació: titulació de batxillerat o cicle formatiu de grau superior, o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva feina, complementada amb formació específica per al lloc de treball.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- **Ajudant de redacció:** és la persona treballadora que, sota la coordinació i supervisió de la persona immediatament superior jeràrquica, que és qui té la responsabilitat, executa tasques a la redacció, tals com: cercar informació, redactar i titular.

- **Oficial 1a:** és la persona treballadora que, sota el comandament de la persona cap de secció o responsable del departament, realitza tasques de cobro i pagament, emissió de factures, realització d'estadístiques, comptabilitat, certificació de nòmines i redacció de correspondència amb autonomia i responsabilitat; tasques que requereixen coneixements tècnics específics per a la utilització, manteniment i reparació de maquinària d'impressió, elèctriques o electròniques; tasques de reproducció i tractament d'imatges; tasques de producció, composició i ajust de textos publicitaris; tasques de transmissió de pàgines mitjançant sistemes tecnològics per a la seva posterior gravació; tasques d'impressió en maquinària d'un o diversos colors; tasques tècniques de producció, composició i ajustament de pàgines amb autonomia ...

Grup professional 5.

Aquest grup comprèn al personal que realitza i desenvolupa tasques que, tot i realitzar-se sota instruccions precises, requereixen d'adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, amb responsabilitat limitada i sota supervisió directa i sistemàtica de la persona responsable del departament i/o secció.

Formació: coneixements equivalents als que s'adquireixen amb la formació de batxillerat, completats amb una experiència o amb una titulació professional de grau mig, o amb estudis necessaris per a desenvolupar la feina.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- **Oficial 2a:** és la persona treballadora que, ja sigui amb un cert nivell d'iniciativa i autonomia o sota el comandament de la persona cap de secció i/o de l'oficial de 1a, porta a terme tasques auxiliars.

Grup professional 6.

Aquest grup comprèn al personal que realitza tasques que, tot i no comportar l'ordenació del treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes, amb o sense persones treballadores a càrrec.

Formació: titulació professional de grau mig o coneixements equivalents adquirits per l'experiència professional.

S'inclouen en aquest grup professional els següents llocs de treball:

- **Auxiliar de redacció:** és la persona treballadora que realitza tasques administratives, de recolzament o ajuda en la redacció, sense responsabilitat directa en el procés de producció informativa. Aquestes tasques no podran ser les corresponents al grup professional 3 i 4.
- **Comercial:** és la persona treballadora que, al servei exclusiu de l'empresa, visita clients d'una cartera prèviament assignada per aconseguir la seva publicitat, reportant mitjançant informe de gestió a la persona immediata superior jeràrquica. Realitza també les tasques administratives que se'n deriven de la seva gestió comercial.
- **Oficial de 3a:** és la persona treballadora que dedica la seva activitat a tasques i operacions elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball d'oficina i/o es responsabilitzen d'una part concreta i definida d'un procés de la seva àrea d'actuació, així com d'altres tasques auxiliars que li siguin encomanades.

Article 11. *Ascensos*

En cas de baixa en una categoria d'una persona treballadora per ascens, excedència sense reserva del lloc de treball o rescissió del 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 la persona aspirant i l'experiència en la secció en la qual es produeixi la baixa, com l'opinió, no vinculant, de la persona responsable de la secció i/o departament.
- b) Si, després de tenir en compte aquest criteri, no es trobés la persona adequada dins la plantilla, es procedirà a la selecció d'una persona externa a l'empresa.
- c) La promoció interna, en tot cas, serà la via d'accés ordinària a llocs de treball de l'empresa.
- d) L'empresa donarà informació puntual del procés, un cop hagi finalitzat, a la representació legal de les persones treballadores.

Article 12. *Mobilitat funcional*

Quan existeixin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, l'empresa podrà destinar a les persones treballadores 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 a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas que la persona treballadora, 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 del TRET.

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 del TRET.

Ateses les especials característiques del treball periodístic i en funció de necessitats constatables de la feina, el personal de la plantilla haurà d'estar disposat a desenvolupar puntualment tasques professionals que corresponguin a una categoria inferior a la seva, sempre que això no comporti substitució de feina d'una altra persona treballadora i estigui plenament justificat.

L'empresa mantindrà la categoria professional de les persones treballadores en excedència o en baixa laboral a causa de malaltia, quan aquestes es reincorporin al seu lloc de treball, i es respectarà l'horari de treball que tenien abans.

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

Article 13. *Suplències i substitucions*

Les persones treballadores d'Edicions Intercomarcals, S.A. es comprometen a suplir les baixes temporals que hi hagi per vacances, malaltia o permisos dels companys de treball dins els respectius departaments, seccions i/o especialitats, sempre que ho permetin les exigències de capacitat i formació professional; que no comporti tenir que treballar més de dues hores diàries per sobre de l'horari normal; i sempre que es garanteixi la possibilitat de recuperar durant un període de tres mesos l'excés d'hores treballat per raó de la suplència o substitució.

En cas que una persona treballadora realitzi funcions de categoria superior per motius de la suplència, percebrà un complement de treball de superior categoria per import resultant de la diferència entre el nivell salarial corresponent al lloc de treball d'origen i el nivell salarial corresponent al lloc de treball de destí.

En el cas de suplir a persones treballadores de categoria inferior, es retribuirà segons el nivell salarial corresponent al lloc de treball d'origen.

Article 14. *Mobilitat geogràfica*

En aquest apartat serà d'aplicació allò establert a l'Article 40 del TRET.

Article 15. *Contractació*

És desig de les parts signants del present conveni col·lectiu fomentar l'estabilitat a l'ocupació. L'ingrés de les persones treballadores i la seva contractació s'ajustarà a allò establert a les disposicions legals vigents que siguin d'aplicació en cada moment.

Article 16. *Període de prova*

El període de prova es concertarà per escrit i, en cap cas, excedirà de quatre mesos per a les persones pertanyents als grups professionals 1 a 3 i de dos mesos per a la resta de persones treballadores pertanyents als grups professionals 4 a 6; i 15 dies per a les persones treballadores pertanyents al grup professional 7.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà tots els Drets i Deures corresponents al seu grup professional i nivell salarial.

La resolució de la relació laboral podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts en el referit període.

El període de prova serà computable a efectes d'antiguitat.

La incapacitat temporal durant el període de prova, suspendrà el còmput del mateix i es reiniciarà a la reincorporació de la persona treballadora un cop sigui donada d'alta mèdica.

Article 17. *Preavis per cessament voluntari*

Quan la persona treballadora decideixi causar baixa voluntària a l'empresa, haurà de donar un preavis mínim d'un mes, en el cas de persones treballadores pertanyents al grups professionals 1 a 3 i de quinze dies en la resta de casos.

L'incompliment del referit termini de preavis comportarà que l'empresa descompti de la liquidació corresponent un dia de sou per cada dia de falta de preavis.

A tal efecte, l'empresa posarà a disposició de la persona treballadora l'oportuna liquidació d'havers el mateix dia en que aquesta causi baixa definitiva.

La persona treballadora té dret a que una persona de la representació legal de les persones treballadores revisi la referida liquidació amb caràcter previ a la seva acceptació i signatura.

Capítol III Temps de treball

Article 18. *Jornada i horari de treball*

La jornada, per a tot el personal afectat per aquest conveni, és de 36 hores setmanals. És facultat de la Direcció 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 a la setmana, a més dels festius que pertoquein.

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 quedí 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 arts. 36, 37 i 41 del TRET.

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 finalitzar la tasca, les persones treballadores directament relacionades 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, com a descans equivalent.

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

Ateses les característiques de la feina dels i les periodistes, la senyalització de torns, horaris, tasques i control d'assistència són competència exclusiva de la persona directora, 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.

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

Article 20. *Vacances*

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

El període de vacances serà de 22 dies laborables 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 persona treballadora.

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 fer-les serà el dia 1 de maig de l'any següent.

Tota persona treballadora 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:

- i. L'interès de la producció.
- ii. Que les persones treballadores amb responsabilitats familiars tindran preferència per tal que el seu període de vacances coincideixi amb el període de vacances escolars i amb el deu seu o la seva cònjuge.
- iii. 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 persona treballadora. Tindrà prioritat el que tingui més antiguitat.
- iv. Que cada persona treballadora que ho desitgi pugui fraccionar les seves vacances com a màxim en dues parts i sempre en períodes diferents.

La persona treballadora podrà optar per fer 20 dies laborables de vacances i deixar-ne 2 per fer-los quan cregui oportú dins l'any natural.

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

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per malaltia comuna o accident de treball que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del darrer dia de l'any en que s'hagin originat.

Per tot allò que no es reculli en aquest article, s'aplicarà el que disposa l'Article 38 del TRET.

Article 21. Festius

Tots els festius aprovats pels organismes de treball en el calendari oficial es consideraran retribuïts 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 els dies festius 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 la persona interessada 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 retribuïts econòmicament, a raó d'un dia i mig per festiu treballat, sempre que així ho acordin l'empresa i la persona treballadora.

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

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

Article 22. Llicències i permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, 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 constitució en parella de fet.
- b) Tres dies per mort, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora hagi de fer un desplaçament de 100 o més kilòmetres des del seu habitatge habitual, el termini serà de quatre dies.
- c) Dos dies per mort, accident o malaltia greu d'una persona familiar de segon grau per consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora hagi de fer un desplaçament de 100 o més kilòmetres des del seu habitatge habitual, el termini serà de quatre dies.

En el cas del permís establert als apartats b) i c), aquest es podrà gaudir en data diferent de l'ingrés hospitalari, sempre que la persona familiar malalta estigui ingressada hospitalàriament o en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, quan a prescripció mèdica es consideri el repòs domiciliari.

En el supòsit d'hospitalització o malaltia greu d'una persona familiar fins a primer grau de consanguinitat, la persona treballadora tindrà dret a acollir-se, previ acord amb l'empresa, a una flexibilitat horària que li faciliti l'assistència a la persona malalta.

Les persones parents incloses en el primer grau per consanguinitat o afinitat són els pares, les mares i els fills o filles, de la persona treballadora o del seu o la seva cònjuge.

Les persones parents incloses en el segon grau per consanguinitat o afinitat són germans i germanes; avis i àvies i nets o netes, de la persona treballadora o del seu o la seva cònjuge.

d) Un dia per naixement d'un net o d'una neta.

e) Un dia per trasllat del domicili habitual.

f) El temps indispensable necessari per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Si el compliment d'aquest deure suposa per a la persona treballadora la impossibilitat de prestar servei a l'empresa de més del 20% de les hores laborables, en un període de tres mesos, l'empresa podrà disposar el pas de la persona treballadora afectada a la situació d'excedència forçosa durant el període de temps que aquesta estigui afectada 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 tingüés dret a l'empresa.

En relació a 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 de la persona treballadora 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'una persona representant o mandatària de la persona treballadora.

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

- La renovació del DNI i/o del Passaport
- La renovació del permís de conduir
- Les citacions d'Hisenda

g) La realització de funcions sindicals o de representació de les persones treballadores en els terminis establerts legalment o convencionalment: article 68 del TRET i articles del 9-1 al 10-3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS.)

h) Les persones treballadores, per lactància d'un fill o d'una filla menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del seu lloc de treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple. Qui exerciti aquest dret, a voluntat seva, podrà substituir-lo per una 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.

Aquest dret correspon a les persones treballadores no només per als casos d'al·letament, sinó també per als casos d'alimentació artificial del fill o de la filla.

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

"... El dret d'una hora d'absència del treball per lactància d'un fill o d'una filla 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.

i) Per cercar feina: l'Article 53.2 del TRET tracta de la forma i els efectes de l'extinció del contracte de treball per causes objectives i preveu el dret de la persona treballadora afectada per l'esmentada extinció contractual, durant el termini de preavís que legalment li correspongui en funció de la seva antiguitat a l'empresa, a disposa d'una llicència retribuïda de 6 hores setmanals amb la finalitat de cercar una nova feina.

j) 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 de la jornada laboral.

k) En el cas d'adopcions, l'empresa facilitarà, pactant prèviament amb la persona treballadora, 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 la persona treballadora més enllà d'allò que estipula l'article 37.5 del TRET.

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

l) Pel que fa als permisos per formació, aquest conveni es remetrà al que regula l'article 23 del TRET.

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

Article 23. *Excedències*

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

- Excedència forçosa: forçosa per a la persona treballadora 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 a la persona treballadora 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 la persona treballadora pot obtenir) la suspensió del contracte, constituint a la persona treballadora en excedència forçosa durant el temps que aquella hagi de prolongar el compliment del deure públic en aquestes condicions.

Efectes:

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

2on. 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 per la persona treballadora excedent dins el mes següent al cessament en el càrrec públic; si no ho fes així, la persona treballadora conservarà només un dret preferent al reingrés en la primera vacant de la seva categoria professional que es produeixi en l'empresa.

3er. Antiguitat: durant la vigència de l'excedència la persona treballadora té dret que aquest període computi com de treball efectiu a efectes d'antiguitat en l'empresa.

- Excedència voluntària: aquesta excedència la pot demanar la persona treballadora 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 de la persona treballadora. 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. La persona treballadora no estarà obligada a justificar o motivar la seva petició d'excedència, ni l'empresa podrà obtenir aquesta informació, si la persona treballadora es negués a argumentar el motiu de la sol·licitud.

Efectes:

1er. Durada: l'excedència s'ha de sol·licitar per un període mínim de quatre mesos i màxim de 5 anys. La mateixa persona treballadora que sol·liciti l'excedència només tindrà dret a demanar-la de nou passats 4 anys des de l'acabament de l'anterior.

2on. Antiguitat: el temps de l'excedència voluntària no es té en compte per al còmput de l'antiguitat.

3er. En matèria de Seguretat Social l'excedència voluntària no és una situació assimilada a l'alta.

4rt. Dret preferent de reincorporació: la persona excedent no gaudirà d'un dret a reserva del lloc de treball, sinó que tan sols conserva un dret preferent al reingrés en cas de vacants d'igual o similar categoria.

b) Excedència per a la cura d'un fill o filla menor de tres anys: el motiu específic de l'excedència voluntària per a la persona treballadora és tenir cura d'un fill o d'una filla (biològica o per adopció) menor de tres anys.

La durada màxima de l'excedència és de tres anys a comptar des del naixement del fill o filla, i en funció de quan sigui sol·licitada per qui tingui dret, pot quedar limitada a menys de tres anys. Si en el transcurs d'aquest període es produeix el naixement d'un nou fill o d'una nova filla, o l'adopció d'una persona 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 una d'elles podrà exercir-lo efectivament.

Efectes:

1er. El període de temps durant el qual es prolongui l'excedència serà computable a efectes d'antiguitat de la persona treballadora.

2on. Durant l'excedència, la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i ha de ser convocada per aquests afers per part de l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació al lloc de treball.

3er. Durant el primer any d'excedència la persona treballadora 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 a la cura de persones familiars: també tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per tenir cura d'una persona familiar, fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateixa, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Efectes:

1er. El període de temps durant el qual es prolongui l'excedència serà computable a efectes d'antiguitat de la persona treballadora.

2on. Durant l'excedència, la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i ha de ser convocada per aquests afers per part de l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació al lloc de treball.

3er. Durant el primer any d'excedència la persona treballadora 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.

En els supòsits b) i c) anteriors, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un

màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de caràcter general, i fins un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial.

Quan la persona treballadora exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altra persona progenitora, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins un màxim de divuit mesos.

d) Excedència per càrrec sindical: es preveu que les persones treballadores 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 24. Acord marc de treball a distància

La prestació del treball a distància es regirà per allò establert a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per l'acord de treball a distància que signi l'empresa amb la persona treballadora interessada.

Aquesta fórmula de treball és voluntària tant per l'empresa com per la persona treballadora, de manera que no podrà ser exigida ni imposada, tenint caràcter reversible tant per l'empresa com per la persona treballadora.

L'acord de treball a distància recollirà les especificitats del treball a distància o teletreball, amb el contingut dels seus elements essencials.

S'estableix com a norma general, sempre i quan el lloc de treball ho permeti pel seu contingut i/o per l'autosuficiència i idoneïtat de la persona treballadora, la possibilitat de treballar 1 dia a la setmana a distància, que haurà de ser consensuada amb la persona responsable del departament per garantir l'organització del treball.

La persona que treballi a distància no veurà modificada la seva distribució de jornada i es respectaran en tot moment els límits horaris i els descansos previstos en el conveni col·lectiu i en els acords individuals o col·lectius que siguin d'aplicació. Tanmateix, mantindrà els mateixos drets que li són d'aplicació en la modalitat de treball presencial.

Aquesta fórmula de treball a distància, tota vegada que no supera el límit fixat en la citada Llei 10/2021, de 9 de juliol, no comporta els drets i obligacions allí previstos.

Capítol IV

Condicions econòmiques

Article 25. Conceptes salarials

Són totes aquelles retribucions que, sota criteri, satisfà l'empresa i que queden reflectides en l'Article 26, apartat primer, del TRET i, concretament, les relacionades en els articles següents i en l'annex I d'aquest conveni.

Article 26. Sou Base

És la retribució mensual que, amb caràcter de mínim i per jornada completa, percep cada persona treballadora d'acord amb el seu nivell salarial. A l'annex I es recull la taula salarial amb el import del Sou Base corresponent a cada nivell salarial.

Article 27. Millora voluntària

Aquest concepte inclou les quantitats percebudes històricament per part de les persones treballadores en concepte de plus conveni, antiguitat, complement personal, plus de càrrec, plus de responsabilitat d'edició, diferència nòmina i diferència voluntària absorbible.

A tal efecte, ambdues representacions posen de manifest que els increments salarials que puguin realitzar-se en el futur, bé per compliment d'una disposició legal, convencional o per acord de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, es repercutiran sobre la partida

“Sou Base” i en cap cas seran objecte de compensació i/o absorció sobre la quantitat corresponent a la millora voluntària.

Article 28. *Plus de lliure disposició*

Aquest plus el percebran totes les persones treballadores 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 de les persones 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.

La percepció d'aquest plus comporta la renúncia a compensacions econòmiques per excés de la jornada, però en cap cas significa un increment de la jornada anual a treballar.

Article 29. *Plus nocturnitat*

Les hores treballades durant el període comprés entre les 22:00 h. i les 06:00 h., 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 el podran cobrar també les persones treballadores que tinguin assignat el plus de lliure disposició.

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

Totes les persones treballadores que facin la seva jornada laboral en diumenge o que per necessitats de la redacció facin guàrdies de cap de setmana cobraran un plus de 60,75 € si la jornada comença a partir de les 14:00 h.; i de 146,86 € si es fa guàrdia durant tot el cap de setmana. Aquestes quantitats són en brut i per a l'any 2023.

Aquest plus computarà en la retribució de les 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. Les persones treballadores 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, la persona responsable de la secció, àrea o departament ha de sol·licitar-ho a la direcció de l'empresa i comunicar-ho a la representació legal de les persones treballadores.

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

La realització d'hores extraordinàries serà sempre voluntària.

L'excedent d'hores respecte a la jornada laboral en el cas de persones treballadores que cobrin el plus de lliure disposició no serà retribuït.

Article 32. *Gratificacions extraordinàries*

Totes les persones treballadores tindran dret a la percepció de les pagues extraordinàries següents:

a) Paga de març: s'abonarà de manera prorratejada a la nòmina de cada mes. El seu import serà el corresponent als imports Sou Base, Millora Voluntària i Plus de lliure disposició.

b) Paga d'estiu: es cobrarà abans del dia 30 de juny. El seu import serà el corresponent als imports Sou Base, Millora Voluntària i Plus de lliure disposició.

c) Paga de desembre: es cobrarà abans del dia 24 de desembre. El seu import serà el corresponent als imports Sou Base, Millora Voluntària i Plus de lliure disposició.

En el cas que la persona treballadora hagi prestat els seus serveis a l'empresa durant un període inferior a un any, l'import a percebre per aquest concepte serà proporcional al període de temps treballat.

Article 33. *Compensació de despeses i quilometratges*

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

Al personal que, per necessitats de la feina, s'hagi de traslladar a llocs que no li comportin pernoctar fora del seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonarà les despeses de dietes, d'acord amb els justificants presentats, pels següents imports màxims: esmorzars (5,00 €); dinars de dies laborables (15,00 €); dinars de dies festius (20,00 €) i sopars (20,00 €.)

Al personal que es traslladi a llocs que no li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonarà la totalitat de les despeses ocasionades, sempre que estiguin degudament justificades, més un 10% en concepte de bossa de viatge.

L'empresa abonarà a les persones treballadores que es desplacin amb el seu vehicle l'import de les autopistes i aparcaments utilitzats, després d'haver-ne presentat prèviament els comprovants corresponents.

El preu del quilometratge s'estableix en la quantitat de 0,26 €.

No s'abonarà cap quantitat en concepte de quilometratge per desplaçaments realitzats dins el terme municipal del centre de treball. Els casos excepcionals han de ser autoritzats pels caps d'àrea o secció.

Es posaran a disposició de les persones treballadores abonaments de transports públics urbans i alhora es facilitarà informació sobre els seus horaris i itineraris.

Capítol V

Aspectes socials

Article 34. *Del Comitè d'empresa*

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

Competències:

Les competències dels i les representants de les persones 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:

- i. Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
- ii. Reduccions de jornada i/o trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- iii. Plans de formació professional de l'empresa.
- iv. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
- v. 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 i les representants de les persones treballadores.

d) 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).

e) 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.

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

g) 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.

h) Exercir una tasca:

a) 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.

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

c) Participar, segons es determini pel conveni col·lectiu, en la gestió de les millores socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus i les seves familiars.

d) Col·laborar amb 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.

e) Informar als seus i seves representants de tots aquells temes i qüestions assenyalades anteriorment en tant que, directament o indirectament, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

Deure de sigil professional: les actuacions de les persones que ostentin la condició de representants legals de les persones treballadores han d'estar presidides per la 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, tota la documentació que es lliuri a la legal representació de les persones treballadores no podrà ser utilitzada fora de l'estricta àmbit empresarial, tret que la persona que rebí la documentació hagi de mantenir el dret a la reserva i confidencialitat de la informació.

Article 35. *Drets i garanties*

Els drets per a les persones que ostentin la condició de representants legals de les persones treballadores són els previstos a l'Article 68 del TRET:

a) Llibertat per a 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 de 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 a un espai on desenvolupar la seva activitat. És obligació de l'empresa disposar d'un o més taulers d'anuncis on les persones treballadores 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 espai 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 persones treballadores que hi hagi al centre de treball, en funció de la següent escala, que, si cal, podrà ser millorada per conveni col·lectiu:

- i. Fins a 100 persones treballadores: 15 hores
- ii. De 101 a 250 persones treballadores: 20 hores
- iii. De 251 a 500 persones treballadores: 30 hores
- iv. De 501 a 750 persones treballadores: 35 hores
- v. A partir de 751 persones treballadores: 40 hores

Garanties:

Les persones que ostentin la condició de representants legals de les persones treballadores tenen les següents garanties:

a) Obertura d'expedient contradictori en els casos de sancions per faltes greus o molt greus, en que seran escoltades, a part de la persona interessada, la representació legal de les persones treballadores.

b) Prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball respecte a la resta de persones treballadores, 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 de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació.

d) No podrà ser objecte de discriminació en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la seva representació.

e) Dret d'oposició, que correspondrà a la persona treballadora que alhora sigui representant, en el cas que l'acomiadament sigui declarat improcedent.

Article 36. 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 persones treballadores d'Edicions Intercomarcals, SA, seran a càrrec de l'empresa sempre i quan aquestes siguin generades 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 condemnades les persones treballadores de 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 de la persona treballadora.

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 la persona treballadora 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 que la persona redactora no es presenti (sense motiu que ho justifiqui) a una citació judicial o no accepti la direcció lletrada que designi l'empresa en defensa del procediment suscitat, sempre que conegui la citació.

Article 37. *Clàusula de consciència*

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

Article 38. *Cessió de drets*

- Introducció:

Edicions Intercomarcals, SA reconeix a les persones de la redacció –en endavant persones autores-, els Drets de Propietat Intel·lectual, d'acord amb el que la legislació estableixi, sobretot aquells treballs redaccionals, fotogràfics i infogràfics (en endavant, l'obra) elaborats per a l'empresa.

Els drets d'explotació de l'obra, creada en virtut de la seva relació laboral, per les persones treballadores de redacció, es consideren cedits en exclusiva a Edicions Intercomarcals, S.A., amb la possibilitat de que aquesta pugui cedir o llicenciar-los.

La referida cessió comprèn els drets de reproducció, distribució, comunicació pública i transformació (extractes, traduccions i similars) a través de qualsevol mitjà de comunicació o suport (incloent, entre d'altres, l'electrònic, digital, analògic, audiovisual e imprès), propis de l'activitat d'Edicions Intercomarcals, S., amb les limitacions temporals que estableixi la legislació vigent.

Així, es considera cedida l'obra de les persones autores per a tota aquella activitat d'Edicions Intercomarcals, S.A. que es desenvolupi de conformitat amb l'objecte social de l'empresa que s'estableixi en cada moment, inclosa, amb caràcter no limitatiu, l'edició digital de les diferents publicacions i capçaleres, en qualsevol mitjà de difusió o suport, ja sigui de forma directa, per part d'Edicions Intercomarcals, S.A., per una entitat participada pel Grup Prensa Ibèrica Media, o per qualsevol tercera persona; i amb independència dels termes en els quals s'elabori aquesta edició digital, ja sigui mitjançant reproducció exacta de la publicació impresa del diari o mitjançant variació o actualització posterior del contingut de la mateixa.

- Cessió a tercers:

Edicions Intercomarcals, SA, podrà cedir i/o llicenciar a tercers els drets d'explotació contemplats en l'apartat anterior. En conseqüència, la persona treballadora cedeix i transfereix a Edicions Intercomarcals, SA, les seves aportacions creatives (obres, bases de dades, software –incloent els codis font i objecte així com els seus documents preparatoris-, ...) en el marc de la relació laboral.

L'empresa procurarà que, amb ocasió de la cessió de continguts a tercers, es mantingui la integritat de la obra, evitant qualsevol deformació, modificació o alteració que suposi un perjudici a la persona autora.

- Compensació i garantia:

Qualsevol possible contraprestació que pogués correspondre al personal de redacció pels drets cedits, està inclosa dins de la totalitat de la seva retribució bruta anual pactada, sense que pugui exigir, cap remuneració addicional o suplementària, ni part en els eventuais beneficis derivats de l'ús i/o explotació per part de la societat editora dels drets de propietat intel·lectual i industrial resultants de la relació laboral.

La cessió de drets a tercers contemplada en l'apartat anterior no comportarà, en cap cas, modificació de les condicions de treball, ni l'increment de la jornada laboral de les persones autors.

Aquest article i les recíproques obligacions i contraprestacions de les parts establertes en el mateix, constitueixen un tot orgànic i indivisible, de forma que l'eventual declaració de nul·litat d'alguna de les seves parts comportaria la nul·litat de la totalitat i conseqüent pèrdua de la seva vigència.

Article 39. Complement de la prestació per incapacitat temporal

Durant la situació d'incapacitat temporal, qualsevol quina sigui la contingència de la que aquesta derivi, l'empresa complementarà la prestació que tingui dret a percebre la persona treballadora, a partir del primer dia de la baixa mèdica i, com a màxim, fins els 12 mesos d'incapacitat temporal, fins al 100% del sou fix que percebi (sou base mensual, plus lliure disposició i millora voluntària).

Capítol VI

Seguretat i Salut Laboral

Article 40. Política de prevenció de riscos laborals

La direcció de l'empresa, en compliment de la legislació vigent, ha establert una política sobre prevenció de riscos i salut laborals que inclou els compromisos i objectius generals en matèria de seguretat i salut laboral a l'empresa.

Aquesta política contempla explícitament i implícitament, en relació amb la seguretat i salut en el treball, una participació i compromís a tots els nivells. A més, és estímul d'una comunicació eficaç que motivï a les persones treballadores a desenvolupar la seva feina amb seguretat. Comprometent-se al compliment, com a mínim, de la legislació vigent en aquesta matèria i adoptant un compromís de millora continua de l'acció preventiva, amb l'objectiu clar d'eliminar o minimitzar els riscos en origen, a partir de l'avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució de la tècnica i organització de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

La política de prevenció de riscos laborals, haurà de publicar-se en el taulell d'anuncis de cadascun dels centres de treball de l'empresa, com estableix la normativa vigent i ser transmesa a cada persona treballadora.

L'empresa materialitzarà el dret de protecció mitjançant l'adopció de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació del personal, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

Dins de l'àmbit de la vigilància de la salut, l'empresa garantirà per al personal de nova incorporació la realització d'un reconeixement mèdic inicial, coincidint amb el començament de la prestació de serveis, que serà realitzat per especialistes en salut laboral i medicina del treball del Servei de Prevenció, de conformitat als protocols de vigilància sanitària específics, i adequant a cada lloc de treball, dins els terminis establerts a l'Article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos

Laborals. Així mateix, es garantirà un reconeixement mèdic periòdic en els termes establerts legalment pels corresponents protocols mèdics per a cada lloc de treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut de les persones treballadores es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona treballadora, així com garantint en tot moment la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Si en els protocols mèdics aplicables es fixa l'obligatorietat del reconeixement mèdic i la persona treballadora s'hi nega, haurà de comunicar-ho per escrit a l'empresa.

La realització del reconeixement mèdic s'efectuarà dins la jornada laboral, sempre que sigui possible.

Tanmateix, es garantirà que cada persona treballadora rebrà, al llarg de la seva relació laboral amb l'empresa, informació i formació específica dels riscos inherents als llocs de treball que puguin ser ocupats per la persona treballadora, que tindrà caràcter inicial, coincidint amb l'inici de la relació laboral i periòdica, en funció del resultat de l'avaluació de riscos i de les necessitats formatives que l'empresa consideri convenients en aquest àmbit. Aquesta informació i formació, que en tot cas serà suficient i adequada, s'impartirà per personal tècnic de prevenció adscrit al Servei de Prevenció, ja sigui aquest concertat o propi, sempre sota la supervisió de la persona coordinadora en matèria preventiva de l'empresa, establint-se una programació i planificació racional per poder-se dur a terme tenint en compte els recursos de l'empresa.

Article 41. *Condicions de treball*

Tots les persones treballadores 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 a la persona treballadora.

Queden reconeguts a favor de les persones treballadores 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 les persones treballadores hauran de respectar les normes i instruccions sobre seguretat i higiene en el treball, molt especialment aquelles que afectin la integritat personal de les persones treballadores. L'empresa s'obliga a facilitar les proteccions i elements de seguretat previstos legalment i les persones treballadores s'obliguen a fer-ne l'ús correcte.

Article 42. *Protecció per maternitat*

Quan l'adaptació de les condicions o el temps de treball no resulti possible o, tot i l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o el fetus, l'empresa facilitarà un lloc de treball diferent que sigui compatible amb el seu estat, de conformitat amb allò establert a l'Article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com el protocol de salut establert per la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals.

En l'avaluació de riscos de cada lloc de treball es contemplarà la idoneïtat per a la dona embarassada dels llocs, règim horari i condicions de treball, sempre que hi hagi prescripció facultativa.

Capítol VII Règim disciplinari

Article 43. *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 de les persones treballadores i l'empresa.

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

Les faltes comeses per la persona treballadora es classifiquen en lleu, greu o molt greu.

La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requereix comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus ha de ser notificada a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha.

- Gradació de les faltes:

1. Es consideren faltes lleus:

a) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant un període d'un mes. A tal efecte, s'equipara a una assistència no justificada quan la persona treballadora, tot i assistir a la feina, no ha fet ús del sistema de control de presència.

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 descurances 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 2 a 4 dies en el període d'un mes. A tal efecte, s'equipara a una assistència no justificada quan la persona treballadora, tot i assistir a la feina, no ha fet ús del sistema de control de presència.

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 3 dies consecutius o 5 alterns en el període d'un mes. A tal efecte, s'equipara a una assistència no justificada quan la persona treballadora, tot i assistir a la feina, no ha fet ús del sistema de control de presència.

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 laboral, sexual o per raó de gènere, de conformitat amb les conductes descrites al protocol per a la prevenció i actuació front l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que s'acompanya com annex núm. IV.

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

l) Les derivades dels apartats 1 c), 2 l) i 2 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, la persona treballadora hagi estat sancionada 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 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.

Disposicions addicionals:

Primera. Recuperació de la reducció salarial acordada al conveni col·lectiu 2018.

En relació a la reducció temporal acordada a l'anterior conveni col·lectiu i que a data d'avui continua vigent, ambdues representacions acorden la seva total recuperació en el període 2023 a 2025, a raó d'un 33,33% cadascun dels anys.

En aquest sentit, a partir de la nòmina corresponent al mes de gener del 2023 l'empresa descomptarà de l'import negatiu mensual la quantitat equivalent a un 33,33%; a partir de la nòmina corresponent al mes de gener del 2024 l'empresa descomptarà de l'import mensual restant la quantitat addicional del 33,33% i a partir de la nòmina corresponent al mes de gener del 2025 l'empresa descomptarà de l'import mensual la quantitat del 33,33% restant.

A tal efecte, a la nòmina corresponent al mes de gener del 2026 ja no constarà cap import negatiu. Tanmateix, respecte a la reducció del 50% de la paga extraordinària de febrer practicada per l'empresa, s'acorda la seva total recuperació en el mateix període, a raó d'un 33,33% cadascun dels anys.

Respecte a la garantia per reintegrament salarial establerta a l'Article 4 del conveni col·lectiu d'empresa per l'any 2018, s'extingirà en el moment en que l'empresa hagi reintegrat a les persones treballadores la totalitat del salari descomptat, és a dir, el 31.12.2025.

ANNEX I TAULA SALARIAL 2023. Euros

Nivell Salarial	Llocs de treball Àrea Redacció	Àrea Gestió	Àrea Tèc./Prod.	Sou Base Mensual	Sou Base Anual (15)
1	Redactor/a en Cap	Cap Depart.	Tècnic/a Sup	1.901,85	28.527,75
2	Cap Secció	Cap Àrea	Cap Àrea	1.721,08	25.816,13
3	Redactor/a	Tècnic/a		1.548,96	23.234,43
4	Ajudant Redacció	Oficial 1a	Oficial 1a	1.285,39	19.280,85
5		Oficial 2a	Oficial 2a	1.162,63	17.439,46
6	Auxiliar Redacció	Comercial	Oficial 3a	1.085,66	16.284,90

(*) Import quilometratge: 0,26 € / Km.

ANNEX II
PLUS LLIURE DISPOSICIÓ

Lloc de treball	NS	Import mes (EUR)
Redactor/a en cap	1	174,70
Tècnic/a Superior	1	174,70
Cap secció / àrea	2	174,70
Tècnic/a	3	158,81
Redactor/a	3	158,81
Ajudant redacció	4	103,24
Oficial 1a	4	103,24
Oficial 2a	5	103,24
Auxiliar redacció	6	103,24
Oficial 3a	6	103,24

ANNEX III
IMPORT HORES EXTRAORDINÀRIES. Euros

Niv. Sal.	Hora Sou B.	Hora Ext.	H. Ext. Noc.
1	17,61	26,42	33,02
2	15,94	23,91	29,89
3	14,34	21,51	26,89
4	11,90	17,85	22,31
5	10,76	16,14	20,18
6	9,32	13,98	17,48

Barcelona, 18 de maig de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada