

RESOLUCIÓN

TRI/3033/2006, de 27 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Prensa d'Osona, SA*, para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 0811192).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Prensa d'Osona, SA*, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 14 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Prensa d'Osona, SA*, para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 0811192) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 27 de enero de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de la empresa Prensa d'Osona, SA (centro de trabajo de la provincia de Barcelona), para los años 2006-2009

CAPÍTULO 1

Ámbito y vigencia

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa *Prensa d'Osona, SA*.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por *Prensa d'Osona, SA*, todas las edi-

ciones de *El 9 Nou*, es decir los bisemanales de *Osona* y el *Ripollès* y del *Vallès Oriental*, así como todos aquellos productos que, de forma regular o no, edite la empresa.

Como consecuencia, el presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo de la empresa *Prensa d'Osona, SA* situados en *Vic* y *Granollers*, así como en aquellos centros de trabajo que se pudieran abrir en la provincia de *Barcelona* durante la vigencia del Convenio.

Artículo 2

Ámbito personal

Se registrarán por el presente Convenio colectivo todos los trabajadores vinculados a *Prensa d'Osona, SA*, con independencia de la tarea que tengan asignada.

Se excluyen de forma expresa:

a) Los miembros del Consejo de Administración.

b) Los miembros del Consejo de Dirección. En el momento de firmar este Convenio, estos cargos de *Prensa d'Osona, SA*, son los siguientes: director general, director de la edición del *Vallès Oriental*, los directores adjuntos de la edición de *Osona* y el *Ripollès*, jefe de publicidad ediciones, jefe de administración, jefe de finanzas, jefe de marketing y jefe técnico.

c) Los colaboradores a tanto la pieza, con contrato mercantil, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

Artículo 3

Ámbito normativo

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio colectivo sustituyen y derogan las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Artículo 4

Ámbito geográfico

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que la empresa tiene o pueda tener en la provincia de *Barcelona* durante la vigencia del Convenio.

En este momento son los siguientes: *Vic* (plaza de la Catedral, 2), *Granollers* (calle *Sant Jaume*, 16, 2º 4º).

Artículo 5

Ámbito temporal

Este Convenio tendrá, a todos los efectos, una duración de 4 años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del año 2009, con independencia de la fecha en la que, una vez registrado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 6

Prórroga

Finalizada la vigencia de este Convenio, establecida en el artículo 5, si no existe denuncia expresa por ninguna de las partes como mínimo con 3 meses de antelación, se entenderá que queda prorrogado de año en año, tanto en las cláusulas normativas como las obligacionales, de conformidad con el segundo apartado del artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 7

Revisión y rescisión

La denuncia donde se proponga la iniciación de la negociación, revisión o prórroga, debe hacerse con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de 2 meses, desde la presentación de la denuncia, se debe entregar una plataforma de negociación razonada sobre los puntos de la mencionada denuncia y los puntos a negociar. Las negociaciones se deben iniciar a los 13 días de la presentación de la plataforma razonada.

Si las negociaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá de la fecha final de vigencia, se entendería prorrogado este Convenio hasta la finalización de las negociaciones, si no es que en el nuevo Convenio se pacta de forma expresa una fecha de retroactividad, sin perjuicio de que, una vez denunciado el Convenio y hasta que se llegue a un acuerdo expreso, las cláusulas obligacionales perderán vigencia y únicamente estarán vigentes las cláusulas normativas.

Las causas de revisión y rescisión serán las establecidas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8

Garantía personal

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, sobrepasen a las establecidas en este Convenio, y se mantendrán estrictamente *ad personam* cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que perciba el trabajador realmente, considerados en su conjunto y cómputo anual, así como otras condiciones de las que disfrute el trabajador, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 10

Vinculación a la totalidad

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este Convenio resultara anulado o modificado a instancias de la autoridad laboral, en atención a lo que dispone el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, o por cualquier otra circunstancia, la totalidad de este Convenio quedará sin ningún efecto, ya que constituye un todo indivisible. En este caso, ambas partes deberán iniciar una negociación en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de la anulación o modificación del mencionado Convenio.

Artículo 11

Comisión Paritaria

A los efectos de interpretación y aplicación de este Convenio, tal como se determina en el artículo 85.d del Estatuto de los trabajadores, se nombra una Comisión Paritaria compuesta por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa escogidos entre integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Ambas partes podrán estar asistidas respectivamente por un asesor.

La Comisión se reunirá a petición de 2 de sus vocales, se fijará la fecha de común acuerdo entre ambas representaciones y se celebrará la reunión dentro de los 7 días laborales siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria deberá dirigirse al resto de los vocales no promotores, y deberá determinarse de forma clara y detallada los asuntos que se someten a consideración.

Para la constitución válida de la Comisión, el quórum mínimo de asistentes será de 3 vocales.

Para la adopción válida de acuerdos se requiere el voto favorable de 3 de los vocales.

A la Comisión se le atribuye específicamente la adaptación del Convenio a las reformas legislativas que se puedan producir y la facultad para crear subcomisiones para tratar materias concretas.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en Vic, plaza de la Catedral, 2. A pesar de ello, si se acuerda entre las partes, las reuniones podrán celebrarse en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 12

Principio general

La organización técnica y práctica del trabajo y de la asignación de funciones es facultad exclusiva de la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores podrán aportar sugerencias y propuestas no vinculantes en los temas relacionados con la organización y la racionalización del trabajo.

En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, se estará a lo que dice el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Durante el periodo de consultas, las partes analizarán las causas que argumente la empresa para justificar la modificación de las condiciones de trabajo, y también la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial.

Asimismo, los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la empresa y deberán emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones: reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de éstas; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 13

Formación profesional

La empresa y los representantes de los trabajadores velarán de forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. Los proyectos de la empresa para esta tarea se acordarán el primer mes de cada año entre la Dirección y el Comité de Empresa, y se irá haciendo un seguimiento mensual de su cumplimiento.

Los trabajadores tendrán derecho a:

a) Adaptar su jornada de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercer cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Cuando el ejercicio de estos derechos pueda afectar al desarrollo normal de cada una de las secciones, será preciso estudiar cada caso y buscar la solución que sea más adecuada.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los trabaja-

dores participarán en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 14

Formación continuada

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de 3r Acuerdo nacional de formación continuada de 19 de diciembre de 2000, declarando que se desarrollará a los efectos del ámbito funcional del presente Convenio. Queda facultada la Comisión Mixta que se creará a este efecto de desarrollar tantas iniciativas como sean necesarias, conduciendo a la aplicación de este acuerdo.

Artículo 15

Modificaciones tecnológicas

La empresa deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que puedan modificar las condiciones laborales de las diferentes profesiones.

En caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan un curso de formación para facilitar su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración superior a los 6 meses.

Esta formación y todos los cursos que se consideren obligatorios para el personal se harán en horas de trabajo o, en su defecto, serán compensados con horas de descanso.

CAPÍTULO 3

Estructura organizativa, plantilla y contratación

Artículo 16

Estructura organizativa de la empresa

La estructura de Prensas d'Osona, SA, se organiza en este momento en centros de trabajo, departamentos, áreas, secciones y unidades.

Los centros de trabajo son cada uno de los centros citados en el artículo 4 de este Convenio, con dependencia directa de la Dirección General, y están encabezados por 2 directores adjuntos de la edición de Osona y el Ripollès y de 1 director en la edición del Vallès Oriental.

Durante la vigencia de este Convenio se iniciará el estudio de la definición del Catálogo de puestos de trabajo. Así y todo en el anexo 2 de este Convenio colectivo se incluye una descripción abreviada de las diversas categorías profesionales.

Artículo 17

Plantilla

La empresa confeccionará anualmente en el mes de enero la plantilla referida en cada centro de trabajo e informará de ello al Comité.

Esta relación de la plantilla tendrá la siguiente información: número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

Durante el año natural, en cada reunión conjunta entre empresa y Comité, la empresa facilitará información de las variaciones que se vayan produciendo en la plantilla.

Artículo 18

Contratación

En función de la actividad que el trabajador desarrolle en la empresa, podrá tener la consi-

deración de fijo o contratado por tiempo indefinido o temporal.

Tendrán la condición de indefinidos los contratos que se hayan pactado sin ninguna duración determinada.

En todo lo relativo a nuevas contrataciones se utilizará el tipo de contrato que en cada momento permita la ley en materia de contratación.

Los contratos temporales e interinos que acaben su vigencia tendrán preferencia para transformarse en indefinidos o seguir con otra modalidad, en el caso de que se haya creado un nuevo puesto de trabajo, o cuando el titular de la plaza no se incorpore.

La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación. Además, la empresa se obliga a entregar a los mismos representantes legales una copia básica de cada nuevo contrato.

Artículo 19

Empresas de trabajo temporal

Sólo se utilizará esta modalidad de contratación para la cobertura temporal de los lugares de trabajo que no puedan ser cubiertos por personal en plantilla y ante eventuales necesidades de producción, o por obras o servicios determinados, siempre con una duración máxima de estas eventualidades de 1 mes.

Artículo 20

Periodos de prueba

En todos los nuevos contratos se podrá estipular un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 4 meses para el personal técnico con titulación, ni de 2 meses para el resto de trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo y su categoría profesional.

La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes dentro de este periodo.

El periodo de prueba es computable en todos los casos a los efectos de antigüedad.

El periodo de prueba se detendrá en los casos de incapacidad temporal.

CAPÍTULO 4

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 21

Movilidad geográfica

Desde la entrada en vigor del presente Convenio, los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo, fundamentados en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se regularán por las siguientes normas y, en todo lo que no pudiera estar previsto, por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores:

La empresa, por las mismas razones y con el mismo mecanismo de comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá realizar traslados entre centros de trabajo y delegaciones de comarcas diferentes, abonando en estos casos, y mientras dure el traslado, el importe que se calcule correspondiente al consumo de gasolina del viaje de ida y vuelta y a unas dietas de 8 euros por cada día laborable.

Al margen de estas normas generales, cuando el traslado se lleve a cabo a petición del trabajador, previa aceptación por parte de la empresa,

aquel no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Si el traslado se realiza de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Artículo 22

Trabajos de categoría superior

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la empresa se vea en la necesidad de introducir cambios de funciones, este Convenio estará a lo que se dispone en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Tal como se indica en el apartado 2 del mencionado artículo 39, esta movilidad funcional sólo se efectuará por el tiempo imprescindible y la empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Por lo que a la retribución se refiere, en los casos de movilidad funcional a categorías superiores, y siempre que no se tenga toda la responsabilidad inherente al cargo a sustituir, con un mínimo de 15 días consecutivos y hasta el tercer mes, mientras dure esta situación el trabajador no tendrá derecho al sueldo de la categoría superior, sino que tendrá derecho a percibir únicamente el plus de cargo que corresponda a la categoría superior y que figura en el anexo 1.c) del presente Convenio, referido a categorías profesionales y retribuciones. A partir del cuarto mes, y suponiendo que persista la sustitución, se complementará al trabajador mediante un plus absorbible hasta el 100% de los ingresos correspondientes al puesto profesional que realmente ocupa.

En este mismo caso de movilidad funcional en categorías superiores, su duración no podrá ser superior a 6 meses, salvo que esté motivada por una sustitución por incapacidad transitoria, derivada de enfermedad o accidente, caso en que podrá tener una duración igual al periodo de baja, y exceptuando, asimismo, los otros casos de sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. En el caso de que se supere dicho periodo de 6 meses durante 1 año, o bien de 8 meses en sustituciones acumuladas durante los últimos 2 años, el trabajador tendrá derecho al cambio de categoría, de acuerdo con la función que realmente esté desarrollando, excepto en los casos ya referidos de incapacidad temporal o bien en cualquier otro caso en el que se sustituye a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 23

Trabajos de categoría inferior

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación de los trabajadores, se podrá destinar un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que está adscrito, siempre que sea dentro de su grupo profesional, y conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos excepcionales, con los que deberá estar de acuerdo el Comité, esta situación no se podrá prolongar por más de 1 mes, con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Asimismo, la empresa no podrá reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador en un periodo inferior a 6 meses.

Si el cambio de destino para el trabajo de categoría inferior tuviera su origen a petición del

trabajador, se le asignaría la retribución que le corresponda por el trabajo que efectivamente realice, salvo pacto en contrario.

Artículo 24

Trabajadores con capacidad disminuida

A los trabajadores a los que se les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que desarrollaban, la empresa les intentará garantizar, siempre que sea posible, un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que en él pueda haber ningún tipo de reducción del salario como consecuencia de percibir la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO 5

Calendario laboral, horarios y vacaciones

Artículo 25

Calendario laboral

Anualmente se confeccionará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores el calendario laboral, de acuerdo con los festivos que fije el Departamento de Trabajo de la Generalidad, con la posibilidad de trasladar, si así se acuerda entre las dos partes, alguna o algunas de las fiestas a otra fecha. Este calendario deberá aprobarse antes del 1 de enero de cada año y quedará expuesto en un lugar visible en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 26

Jornada de trabajo

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales, contabilizadas en cómputo anual con un total de 1.620 horas.

Los trabajadores que por motivo de sus tareas realicen una jornada irregular, su horario se regirá por los criterios establecidos en el Estatuto de los trabajadores, las jornadas de descanso semanal pactadas en este Convenio y los criterios definidos en los artículos sobre la libre disposición.

El personal de redacción y fotografía se organizará en 2 grupos, de forma que trabajarán 1 fin de semana de cada 2 y, el fin de semana que les toque trabajar, el personal de redacción tendrá, en compensación, el lunes festivo y el de fotografía, el lunes y el martes. Excepcionalmente, y siempre de común acuerdo con la dirección de cada edición, se podrá variar el día o días de la semana a realizar la compensación.

Artículo 27

Jornada irregular

Vistas las especiales características de la empresa periodística, se acepta la posibilidad de que la jornada laboral de algunas categorías incluidas en el presente Convenio tengan una distribución horaria irregular. Esta distribución irregular, en los casos de personal de redacción y fotografía, puede comportar un aumento de las horas trabajadas por encima del cómputo anual pactado, por este motivo y para compensar este exceso de horas, en el marco de este Convenio, se acuerda que todo el personal de redacción y fotografía disfrutará de 7 días na-

turales de descanso, a distribuir en 2 turnos, durante las semanas de Navidad y Fin de Año. Así mismo y aparte de estos 7 días mencionados, se concede a cada trabajador de redacción y fotografía 6 lunes adicionales de descanso compensatorio a repartir a lo largo de todo el año, días que se deberá establecer de común acuerdo con la dirección de cada edición y de forma individual. Excepcionalmente, y siempre también de común acuerdo con la dirección de cada edición, se podrá variar el día de la semana a realizar la mencionada compensación.

Artículo 28

Vacaciones

Todos los trabajadores tendrán 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, que de forma general se harán durante los meses de julio y agosto, salvo que el funcionamiento normal del departamento exija hacerlo de otra forma.

El calendario de vacaciones del personal tendrá que quedar fijado antes del 31 de marzo de cada año, y su fijación se regirá por las siguientes normas:

1. Siempre que haya acuerdo entre los componentes de cada sección se dejará escoger entre los 2 meses citados.

2. En el caso de que no haya acuerdo tendrán preferencia para escoger primero en función de la categoría, y a igual categoría, por orden de antigüedad.

3. En el caso de que algún trabajador solicite hacer las vacaciones durante otros periodos que los citados, argumentándolo adecuadamente, lo tendrá que negociar con la empresa para ver su viabilidad, y el trabajador no tendrá derecho a disfrutar de ningún día de compensación por el cambio mencionado.

Se intentará, siempre que sea posible, que el inicio de los distintos periodos de vacaciones sea en lunes. En ningún caso este inicio podrá ser en domingo, en festivo, ni en ningún día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

En el caso de que una vez acabado el año natural, quede pendiente de realizar algún o algunos días de vacaciones del año anterior, siempre que esta situación no esté motivada por haberlo acordado así entre empresa y trabajador, estas vacaciones pendientes de tendrán que disfrutar forzosamente durante el primer mes del año siguiente, es decir, como máximo hasta el 31 de enero.

CAPÍTULO 6

Condiciones económicas

Artículo 29

Conceptos salariales

Son todas las retribuciones que en el caso de que corresponda puede satisfacer la empresa, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 30

Salario base

Es la retribución mensual que, con carácter de mínimo y por jornada completa, cobra cada trabajador de acuerdo con su categoría profesional, y que queda detallada en el anexo 1.a) de este Convenio.

Artículo 31

Antigüedad

A partir de la vigencia de este Convenio, no

se devengará ninguna cantidad por este concepto que no sea la que establece el presente artículo.

Aun así el personal en plantilla tendrá derecho a consolidar el tramo iniciado en el momento de la firma del Convenio.

La cantidad que se perciba en el momento de la firma del Convenio, o bien las que vayan consolidando de acuerdo con el párrafo anterior, pasará a denominarse complemento personal de convenio (CPC).

Artículo 32

Plus de libre disposición

Este plus lo cobrarán todos los trabajadores que presten sus servicios en régimen de libre disposición con el fin de atender las circunstancias puntuales de la información o de otros factores de evidente interés del producto editorial, y siempre que sea necesario a criterio de los responsables de los departamentos.

El importe de este plus lo percibirán todos los trabajadores que tengan las categorías detalladas en el anexo 1.b) de este Convenio colectivo, en el que también se especifica el importe que corresponde a cada categoría.

Este plus siempre será de libre aceptación por parte del trabajador, es decir, que el trabajador podrá renunciar al mismo y en este caso, evidentemente, su horario tampoco estaría en régimen de libre disposición.

El cobro de este plus implica la renuncia a compensaciones económicas por la jornada realizada fuera del horario habitual, pero en ningún caso puede significar un incremento del número anual de horas trabajadas.

Artículo 33

Plus de cargo

Este plus de cantidad variable se aplicará a los trabajadores que, de forma transitoria, realicen trabajos de categoría superior, según el artículo 22 del presente Convenio colectivo.

El importe de las retribuciones correspondientes a este plus para cada uno de los cargos es el que se especifica en el anexo 1.c).

Artículo 34

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya pactado teniendo en cuenta que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

No cobrarán este plus aquellos trabajadores que perciban el plus de libre disposición de acuerdo con el contenido del artículo 32 del presente Convenio.

Artículo 35

Plus de trabajo dominical y de fin de semana

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral en domingo o que por necesidades de redacción hagan el trabajo de fin de semana cobrarán un plus de acuerdo con los anexos 1.d) y 1.e) según sea una jornada de domingo o un trabajo de todo el fin de semana.

Los trabajadores que trabajen durante de fin de semana deben tener garantizado, de acuerdo con su departamento, el descanso semanal legalmente establecido.

Artículo 36

Garantía de los pluses

Dado que los pluses de libre disposición, de

trabajo dominical y de fin de semana, con anterioridad formaban parte del salario base, se garantiza que no podrán ser absorbidos en ningún caso, ni durante la vigencia de este Convenio, ni en sus sucesivas prórrogas o revisiones, siempre que se mantengan invariables las condiciones laborales.

Asimismo, estos pluses, durante la vigencia del presente Convenio colectivo y las posteriores prórrogas tendrán anualmente el mismo aumento porcentual que se pacte sobre el salario base.

Artículo 37

Horas extraordinarias

Sólo se podrán hacer horas extraordinarias en casos muy excepcionales y por exigencias de la producción. En caso de hacerse horas extraordinarias, el responsable de la sección, área o departamento tendrá que solicitarlo a la Dirección de la empresa, y ésta comunicará al Comité de Empresa las horas realizadas.

Cuando se autorice a hacer horas extraordinarias, se retribuirán de acuerdo con lo que se establece en el anexo 1.f) de este Convenio colectivo.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria, excepto en el caso de horas extras estructurales o por fuerza mayor.

La empresa podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por periodos de descanso por cada hora extra realizada. El disfrute de este periodo de descanso tendrá lugar dentro de los 2 meses siguientes a la fecha de su realización.

Artículo 38

Pagas extraordinarias

Como parte integrante del salario, los trabajadores de Prensa d'Osona, SA tendrán derecho a la percepción de las 3 pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga de beneficios, se prorrateará mensualmente y su cálculo se hará dividiendo la suma de los valores mensuales del salario base más el complemento personal de convenio entre 12.

b) Paga de verano, a cobrar antes del día 24 de junio y que devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

c) Paga de diciembre, a cobrar antes del 24 de diciembre y que devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Las pagas de verano y diciembre se calcularán de acuerdo con la cifra detallada para cada categoría en el anexo 1.a) de este Convenio, sumando en cada caso el complemento personal de convenio mensual correspondiente a cada persona.

En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa durante un periodo inferior a 1 año, la retribución de las pagas de verano y diciembre será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 39

Aumentos salariales

El aumento salarial para el 2006, que tendrá efectos a partir del 1 de enero, queda reflejado en las tablas salariales del anexo 1.a), incrementadas con el IPC de Cataluña del año 2005 más un 0,50%. Para los años 2007, 2008 y 2009, el aumento salarial sobre los mismos conceptos se fija en el IPC de Cataluña del año anterior en cada uno de ellos. Finalizado este plazo y en el caso de que el Convenio quede prorrogado automáticamente por que ninguna de las 2 partes

lo denuncia, se aplicará de año en año un incremento igual al IPC de Cataluña del año anterior sobre los mencionados conceptos.

Así mismo se acuerda que el complemento personal de convenio, definido en el artículo 31, tenga, anualmente, los mismos incrementos que se han descrito en el párrafo anterior.

Artículo 40

Compensación por incapacidad temporal

Los trabajadores en plantilla que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de cualquier contingencia serán compensados por la empresa a partir del primer día de baja y durante los 3 primeros meses, con una cantidad que, sumada a la percepción que le corresponda de acuerdo con la normativa legal aplicable, sea equivalente al 100% del salario base, complemento personal de convenio, plus de libre disposición y beneficios cobrados durante el mes anterior.

En caso de presentar más de 2 bajas por incapacidad laboral transitoria durante el mismo año, de enero a diciembre, la tercera baja se complementará a partir del décimo sexto día, y a partir de la cuarta baja, dentro del citado periodo, no habrá ningún tipo de complemento.

A partir del cuarto mes en situación de incapacidad laboral transitoria, la percepción de este concepto por parte de los trabajadores será siempre del 75%, según el cálculo especificado en el primer párrafo, excepto en el caso de maternidad, en el que será el que determine la ley, y en el caso de baja por accidente laboral, en el que se complementará siempre hasta el 100%.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho a percibir esta compensación, podrá ser verificado mediante reconocimiento a cargo de personal médico, tal como se establece en el artículo 20.4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 41

Compensación de kilometrajes

En la entrada en vigor de este Convenio colectivo, la empresa abonará el kilometraje de los desplazamientos que se hayan efectuado por motivos de trabajo, a razón de 0,20 euros por kilómetro. Este precio se revisará a partir del 1 de enero de 2007 y, así sucesivamente, a comienzos de cada año, de acuerdo con el criterio siguiente: por cada tramo de un 13% de variación durante el último año del precio medio de la gasolina de 95 octanos sin plomo, se incrementará o disminuirá en 1 céntimo el precio a pagar. Además, se establece que no se pagarán kilometrajes por hacer desplazamientos exclusivamente urbanos, dentro de un radio de 500 metros desde cada centro de trabajo, pero en estos casos se abonará el exceso de kilometraje a partir de los citados 500 metros.

CAPÍTULO 7

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 42

Permisos y licencias

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias según la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Las parejas de hecho, reconocidas legalmente, tendrán derecho a los permisos y licencias familiares que establece el mencionado artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 43 *Excedencias*

El trabajador que por voluntad propia tenga intención de solicitar una excedencia voluntaria, de acuerdo con lo que establece el artículo 46 de la Ley del estatuto de los trabajadores, debe solicitarlo por escrito con al menos 15 días naturales de antelación a la fecha de la baja.

Tal como regula el Estatuto de los trabajadores, sólo podrán solicitar esta excedencia los trabajadores que tengan una antigüedad superior a 1 año.

La excedencia se podrá solicitar por un período de entre 2 y 5 años, período que se debe concretar en el mencionado escrito de petición.

La empresa podrá denegar la solicitud de una excedencia voluntaria si se da alguno de los siguientes supuestos:

a) Si el solicitante pide la excedencia para trabajar por cuenta de otro y con una trabajo similar o igual al que desarrollaba en la empresa.

b) También podrá anularse una excedencia previamente concedida si durante su plazo se dan las condiciones citadas en el punto a) anterior, aunque en el momento de solicitarla se hubiera pedido por otro concepto. En este caso, cuando la empresa tenga conocimiento de este hecho, le comunicará por escrito la anulación de la excedencia.

En todas las excedencias voluntarias, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría o similar a la suya, y para ejercer este derecho es necesario que antes de que se agote el plazo de excedencia que se había acordado el interesado haga por escrito la solicitud de reingreso. En caso de no cumplir con este requisito, la excedencia quedará anulada cuando venza.

La empresa no concederá en ningún caso prórroga de las excedencias en curso, aunque se hubiera pedido para menos de 5 años, que es el plazo máximo que se puede solicitar de entrada.

Artículo 44 *Baja voluntaria de la empresa*

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en la empresa, ésta está obligada a tener la liquidación a disposición del trabajador el mismo día de la baja laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar por escrito a la empresa su decisión de causar baja, de acuerdo con los siguientes plazos: personal técnico titulado, 1 mes; el resto de trabajadores, 15 días.

El incumplimiento de estos plazos comportará la deducción de 1 día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO 8 *Derechos sindicales*

Artículo 45 *Facultades y garantías sindicales*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores serán las reconocidas en el Estatuto de los trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas por cada uno de los miembros del Comité será de 15.

Artículo 46 *Comité intercentros*

Teniendo en cuenta la existencia de los 2 centros de trabajo en la empresa, el Comité de

Empresa tendrá la fórmula de comité intercentros, con las mismas atribuciones y competencias que el comité de centro, según el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 47 *Asamblea de trabajadores*

Los trabajadores de la empresa tienen el derecho de reunirse en asamblea, por lo que disponen de un crédito de 5 horas anuales dentro de la jornada de trabajo. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un tercio de los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO 9 *Premios, faltas y sanciones*

Artículo 48 *Faltas*

Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en las que hayan tomado parte los trabajadores, y también el incumplimiento de los deberes, sean del tipo que sean, impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio colectivo. Según el tipo y las circunstancias, las faltas se calificarán como leves, graves o muy graves.

Artículo 49 *Faltas leves*

a) Las que, siendo producto de negligencia, olvido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio, no produzcan ningún problema importante ni se hagan de forma intencionada.

b) Hasta 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos, a lo largo de 1 mes, sin causa justificada.

c) Distraerse en horas de servicio haciendo cualquier tarea que no le corresponda.

d) Causar ausencia por un periodo corto de tiempo de su lugar de trabajo.

e) La falta evidente de limpieza personal.

f) Descuidar la conservación del material, el mobiliario y otros bienes de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

h) Faltar al trabajo 1 día sin autorización o causa justificada.

i) No cursar dentro del plazo la baja correspondiente cuando no se asiste al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.

j) Asistir al trabajo en estado de embriaguez.

k) No comunicar los cambios familiares que afectan a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias demostraran que la omisión se ha hecho con malicia, la falta se consideraría grave.

l) En general, todas las acciones u omisiones similares a las que se acaban de relacionar.

Artículo 50 *Faltas graves*

a) Desobedecer las órdenes recibidas, siempre que no haya una ruptura explícita de la disciplina.

b) Más de 3 faltas de puntualidad durante 1 mes.

c) Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada. Cuando estas faltas perjudiquen el servicio que se desarrolla se considerarán muy graves.

d) Simular enfermedad o accidente.

e) Simular la presencia de otro trabajador

fichando o firmando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

f) La negligencia u olvido en el trabajo, cuando afecte al buen funcionamiento del servicio, o bien retardar deliberadamente las tareas que le corresponde desarrollar.

g) Hacer sin permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como utilizar para finalidades propias materiales o utensilios de la empresa.

h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales y escritas referidas al trabajo.

i) Recibir gratificaciones que no sean de la empresa por hacer los trabajos que le corresponde hacer y explotar, en beneficio propio, los negocios de la sociedad.

j) Disminuir conscientemente el rendimiento en el trabajo.

k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

m) La reincidencia en falta leve, aunque las infracciones sean de naturaleza diferente, siempre que se produzcan dentro de 1 mes a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características similares a la gravedad de las anteriormente citadas.

Artículo 51 *Faltas muy graves*

a) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones que se le han encargado, y el robo, tanto en la empresa como entre sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona en las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

b) Más de 6 faltas de puntualidad en el transcurso de 1 mes, 10 durante 1 trimestre o 20 durante 1 semestre.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios, mobiliario y documentos de la entidad.

d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

g) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito periodístico, o cualquier otra relacionada con la prensa oral o escrita, sin autorización expresa de la entidad.

h) La continuada y habitual falta de higiene personal, que provoque quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros o subordinados.

k) Las ofensas verbales o físicas, así como todo aquello que de acuerdo con la legislación vigente y la jurisprudencia está tipificado como acoso sexual y/o moral también llamado "mobbing".

l) La reincidencia en faltas graves, aunque

sean de diferente naturaleza, siempre que se produzcan dentro de los 6 meses siguientes a la primera vez que se produjeron.

m) En general, todas las acciones u omisiones de características similares a las que se han citado con anterioridad.

Artículo 52

Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo que determina la legislación vigente.

De todas las sanciones, excepto de la amonestación verbal, se dará una copia al interesado, que deberá hacer un acuse de recibo o firmar la comunicación conforme está al corriente de ellas.

Para la imposición de faltas muy graves, la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En lo que respecta a las sanciones por faltas de naturaleza sexual, se establecerán siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo noticia de su comisión, y en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 31 a 90 días; despido.

CAPÍTULO 10

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 53

Normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo

La normativa aplicable sobre seguridad e higiene en el trabajo será la derivada de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.

ANEXO 1

a) Categorías profesionales y retribuciones mensuales básicas

C: categoría; SB: sueldo base mensual; PE: paga extra.

Año 2005

C	SB	PE
Jefe de redacción	1.703,50	1.986,39
Jefe de redacción (deportes)	1.922,58	2.112,39
Jefe de sección	1.244,34	1.606,24
Jefe de sección (deportes)	1.427,34	1.790,01
Redactor	1.068,93	1.347,77
Redactor (deportes)	1.240,68	1.457,91
Redactor júnior	861,50	1.098,04
Auxiliar de redacción	622,50	903,23
Jefe de fotografía	1.244,34	1.606,24
Técnico fotógrafo	960,88	1.160,66
Auxiliar de fotografía	622,50	903,23
Corrector	1.011,30	1.266,55
Técnico informática 1ª	1.068,92	1.349,08
Técnico informático	797,59	1.083,82
Jefe de taller	1.325,27	1.627,06
Subjefe de taller	1.068,93	1.347,77
Oficial 1ª taller	997,60	1.063,09
Oficial 2ª taller	893,61	958,49

C	SB	PE
Ayudante de taller	799,95	865,51
Oficial 1ª administración	1.156,96	1.156,96
Oficial 2ª administración	1.006,07	1.006,07
Auxiliar administración	855,00	855,00
Recepcionista	768,02	768,02
Jefe publicidad	1.758,65	1.758,65
Comercial de publicidad	513,00	513,00
Comercial de telemarketing	513,00	513,00
Inspector de transporte	1.378,66	1.378,66
Repartidor (precio hora)	3,29	1 mes
Personal de limpieza (precio hora) ..	4,23	1 mes

Nota: las categorías de comercial de publicidad y de telemarketing tienen, además, unas comisiones según las escalas y porcentajes siguientes:

a) Comerciales de publicidad: un 7, un 8 o un 9% sobre la facturación conseguida, según se hayan quedado a menos de un 50% de los objetivos previstos por cada comercial, entre un 50 y un 100%, o más de un 100%, respectivamente. Estos objetivos se establecerán a principio de cada año por parte de la dirección comercial.

b) Comerciales de telemarketing: un 8% a partir de una facturación de 1.586,92 euros mensuales, un 10% si pasa de 2.704,56 euros, un 12% a partir de 3.606,08 euros y un 15% cuando se supere la cifra de 4.808,10 euros. Esta facturación corresponde a un comercial a jornada completa, en el caso de que el trabajador realice una jornada inferior, esta escala se calculará proporcionalmente a las horas pactadas en el contrato correspondiente.

En todos los casos estos porcentajes se aplicarán sobre el total de la facturación conseguida por el comercial, se liquidarán al mes vencido y se retendrá del importe a pagar en concepto de comisiones los importes correspondientes a las bases facturadas pero no cobradas, hasta que el cliente lo liquide, momento en el cual se liquidarán las cantidades retenidas.

b) Plus de libre disposición

C: categoría; IM: importe mensual.

Año 2005

C	IM
Jefe de redacción	103,29
Jefe redacción (deportes)	103,29
Jefe de sección	103,29
Jefe de sección (deportes)	103,29
Redactor	97,27
Redactor (deportes)	97,27
Redactor júnior	97,27
Auxiliar de redacción	97,27
Jefe de fotografía	103,29
Técnico fotógrafo	97,27
Auxiliar de fotografía	97,27
Técnico informática 1ª	97,27
Técnico informático	97,27
Jefe de taller	103,29
Subjefe de taller	97,27

c) Plus de cargo

Cantidades invariables durante la vigencia del Convenio.

C: categoría; IM: importe mensual (30 días).

C	IM
De jefe de redacción a subdirector o director ..	210,00
De jefe de sección a jefe de redacción	210,00
De redactor o redactor júnior a jefe de sección ..	120,00
De técnico fotógrafo a jefe de fotografía	120,00
De auxiliar de redacción a redactor	80,00
De auxiliar de fotografía a técnico fotógrafo	80,00

d) Plus de trabajo dominical

Año 2005

C: categoría; I: importe de cada domingo.

C	I
Corrector	49,51

e) Plus de fin de semana

C: categoría; I: importe de cada fin de semana.

C	I
Jefe de redacción	127,21
Jefe de sección	114,71
Redactor	102,21
Redactor júnior	89,71
Auxiliar de redacción	89,71
Jefe de fotografía	114,71
Técnico fotógrafo	102,21
Auxiliar de fotografía	89,71

f) Precio horas extraordinarias

C: categoría; E05: precio hora extra año 2005.

C	E05
Jefe de redacción	13,70
Jefe redacción (deportes)	13,70
Jefe de sección	10,00
Jefe de sección (deportes)	10,00
Redactor	8,60
Redactor (deportes)	8,60
Redactor júnior	6,90
Auxiliar de redacción	5,00
Jefe de fotografía	10,00
Técnico fotógrafo	7,70
Auxiliar de fotografía	5,00
Corrector	8,10
Técnico informática 1ª	8,60
Técnico informático	6,40
Jefe de taller	10,60
Subjefe de taller	8,60
Oficial 1ª taller	8,00
Oficial 2ª taller	7,20
Ayudante de taller	6,40
Oficial 1ª administración	9,30
Oficial 2ª administración	8,10
Auxiliar administración	6,90
Recepcionista	6,20
Jefe publicidad	14,10
Comercial de publicidad	4,10
Comercial de telemarketing	4,10
Inspector de transporte	11,10
Repartidor (precio hora)	4,10
Personal de limpieza (precio hora)	5,30

ANEXO 2

Categorías profesionales del Convenio colectivo de Prensa Osona, SA

1. Departamento de Redacción y Fotografía

Jefe de redacción: es el trabajador que coordina la edición, la producción y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante el director de la edición, al que asiste en sus funciones y lo sustituye en casos de ausencia.

Jefe de sección: es el trabajador que asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla o colaboradores de la redacción.

Redactor: es el trabajador que realiza un trabajo de tipo creativo, fundamentalmente de cariz literario, que normalmente lleva a cabo dentro del límite del tiempo que señala su job

nada, sea trabajo de mesa y/o de calle. El redactor trabaja por encargo o por iniciativa propia sobre el área temática y/o geográfica que tiene asignada, y está capacitado para que, si nadie supervisa sus textos antes de ver la luz, estos salgan de acuerdo con el Libro de estilo de El 9 Nou, tanto en la construcción periodística como en la corrección lingüística y en la presentación gráfica.

Redactor júnior: es redactor júnior aquel periodista que realiza un trabajo de tipo creativo, fundamentalmente de cariz literario, que normalmente lleva a cabo dentro del límite de tiempo que señala su jornada, sea trabajo de mesa y/o de calle. El redactor júnior trabaja por encargo o por iniciativa propia sobre el área temática y/o geográfica que tiene asignada.

Auxiliar de redacción: es auxiliar de redacción aquel periodista que realiza un trabajo de tipo creativo, fundamentalmente de cariz literario, que normalmente lleva a cabo dentro del límite de tiempo que señala su jornada, sea trabajo de mesa y/o de calle. El auxiliar de redacción trabaja por encargo de su jefe sobre el área temática y/o geográfica que tiene asignada y sus textos, antes de ser publicados, deben ser supervisados para que salgan de acuerdo con el Libro de estilo de El 9 Nou, tanto en la construcción periodística como en la corrección lingüística y en la presentación gráfica.

Jefe de fotografía: es el trabajador que asume la responsabilidad de la sección de fotografía, supervisando y coordinando el trabajo de una o más personas de la plantilla o colaboradores de la redacción.

Técnico fotógrafo: es el trabajador que realiza un trabajo fotográfico que normalmente lo hace dentro del límite de tiempo que señala su jornada, que lleva a cabo, básicamente por encargo y que está capacitado para dejar la imagen colocada en el sistema informático, montada en la página.

Auxiliar de fotografía: es auxiliar de fotografía el trabajador que realiza el mismo trabajo que el técnico fotógrafo pero su trabajo debe ser supervisado.

Corrector: es el trabajador que lee los textos antes de ser publicados para detectar y corregir todo aquello que no se ajuste a la normativa de lengua que rige para los productos de El 9 Nou.

2. Departamento de Informática

Técnico informática 1ª: profesional que trabaja bajo las órdenes de un jefe de área en tareas de análisis y programación, así como de mantenimiento de los equipos.

Técnico informático: tienen esta consideración todos aquellos trabajadores que realicen funciones auxiliares al técnico informático 1ª.

3. Departamento de Producción/Taller

Jefe de taller: es el trabajador que asume la responsabilidad y la organización del Departamento de Taller y tiene personal a sus órdenes.

Subjefe de taller: es el trabajador que asume la responsabilidad y la organización de uno de los servicios en los que se subdivide el Departamento de Taller, y tiene personal a sus órdenes.

Oficial 1ª de taller: son aquellos trabajadores que tienen a su cargo un servicio determinado de taller y que, con iniciativa y responsabilidad, y con trabajadores a sus órdenes o sin, ejecutan bajo la dependencia del jefe o subjefe de taller.

Oficial 2ª de taller: son trabajadores que con cierta iniciativa y subordinados a los jefes de

taller y oficiales de primera, si hay, efectúan trabajos de taller.

Ayudante de taller: es el trabajador que realiza funciones de oficial de taller, su trabajo tiene que ser supervisado.

4. Departamento de Administración

Oficial 1ª administración: son aquellos trabajadores que tienen a su cargo un servicio determinado de administración y que, con iniciativa y responsabilidad, y con trabajadores a sus órdenes o sin, ejecutan bajo la dependencia del jefe de administración.

Oficial 2ª administración: son los trabajadores que con cierta iniciativa y subordinados al jefe de administración y oficiales de primera, si hay, efectúan trabajos de administración.

Auxiliar administración: es el trabajador que realizando funciones de oficial de administración, su trabajo tiene que ser supervisado.

Recepcionista: son los trabajadores que tienen como misión cuidarse de una centralita telefónica, atender a los clientes y visitas, así como efectuar los pequeños trabajos administrativos que se le encarguen.

5. Departamento Comercial

Jefe de publicidad: se incluye en esta categoría el personal que asume la responsabilidad y la organización de uno de los servicios en los que se subdivide el Departamento Comercial de Publicidad y tiene personal a sus órdenes.

Comercial de publicidad: el personal de esta categoría realizará, bajo la supervisión del jefe de publicidad, las tareas propias de la venta de espacios publicitarios. Se entiende como tarea de venta no sólo el hecho de la contratación, sino las que esta venta ocasiona, como son la entrega y control de maquetas, la comprobación de los originales y responsabilizarse del cobro de la facturación.

Comercial telemarketing: el personal de esta categoría realizará, a las órdenes del jefe de subscripciones, las tareas propias de la venta de subscripciones. Se entiende como tareas de venta no sólo el hecho de la contratación, si no las que esta venta ocasiona, como son la entrega y comprobación de todos los datos de alta y responsabilizarse del cobro de la facturación.

6. Departamentos diversos

Inspector de transporte: son los trabajadores que, a las órdenes del jefe de sección o jefe del departamento, coordinan el trabajo de diversos transportistas y repartidores, conocen sus rutas, lo sustituyen cuando corresponde y velan sobre el terreno por el correcto funcionamiento de todo el proceso de entrega a los clientes.

Repartidor: son los trabajadores que, a las órdenes del inspector de transporte, se encarga de la distribución al detalle de los productos que programe la empresa. También pueden actuar en su zona como transportista.

Personal de limpieza: es el personal que, bajo las órdenes directas del jefe de personal, se encarga de la limpieza diaria de los diversos centros de trabajo de la empresa.

(06.173.163)

RESOLUCIÓN

TRI/3034/2006, de 1 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terrassa Neta, SA, para los años 2004-2007 (código de convenio núm. 0812512).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terrassa Neta, SA, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 28 de diciembre de 2005 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terrassa Neta, SA, para los años 2004-2007 (código de convenio núm. 0812512) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOG.

Barcelona, 1 de marzo de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Terrassa Neta, SA, para los años 2004-2007

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Finalidad

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Terrassa Neta, SA.

Artículo 2

Vigencia

La vigencia del presente Convenio será de 4 años con inicio el 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2007.

Artículo 3

Denuncia

Este Convenio quedará automáticamente denunciado 1 mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar