

Núm. 13462

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució de 13 d'octubre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA, per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 1701212)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels representants dels treballadors, el dia 26 de maig de 2011, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

Resolc:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA, per als anys 2011 – 2012 (codi de conveni núm. 1701212) al Registre de convenis dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
 - 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
 - 3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al BOP.
- Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 13 d'octubre de 2011

Christian Serarols i Tarrés
Director dels Serveis Territorials a Girona, e.f.

Transcripció literal del text signat per les parts
Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA

Capítol 1. Àmbit i vigència**Article 1. Àmbit territorial**

L'àmbit és el de l'empresa per als centres de treball actuals i pels que pugui tenir en el futur.

Article 2. Àmbit personal

Afecta la totalitat del personal actual que presta els seus serveis amb contracte laboral i al que durant la vigència d'aquest Conveni es pugui incorporar amb caràcter fix o temporal, qualsevulla que fos la seva feina, si bé amb les exclusions següent:

- a. El personal referit als articles 1.3 i 2.1.a. de l'Estatut dels treballadors.
- b. Professionals liberals vinculats amb contracte civil de prestació de serveis.
- c. Assessors.
- d. Els agents comercials subjectes a la regulació de la Llei d'agència (Llei 12/1992) que treballin per a l'empresa, amb llibertat de representar a d'altres empreses dedicades a igual o a diferent activitat.
- e. El personal d'altres empreses que presti serveis mitjançant una relació estrictament comercial entre aquestes i Diari de Girona, SA, en compliment d'un contracte civil de prestació de serveis.
- f. Qualsevol altra persona amb relació contractual de naturalesa jurídica no laboral.

Article 3. Àmbit funcional

Aquest Conveni es realitza entre Diari de Girona, SA i els seus treballadors. Afecta totes les activitats de l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni té vigència a partir del dia 1 de gener de 2011, els seus efectes econòmics es retrotrauen exclusivament a aquesta data. La seva duració és de 2 anys, fins el 31 de desembre del 2012.

Article 5. Pròrroga

A la data del seu venciment, en cas que no existís denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb almenys 1 mes d'antelació a la seva extinció, aquest Conveni s'entén prorrogat any rere any. La denúncia s'ha de comunicar per escrit a l'altra part amb el preavís esmentat i donar-ne trasllat igualment d'aquesta a l'autoritat laboral.

Article 6 Revisió

Si existissin disposicions de rang superior a aquest Conveni, i aquestes establissin millores o limitacions a les pactades en aquest, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, seria causa suficient perquè qualsevol de les parts signants pogués demanar la seva revisió.

Capítol 2. Interpretació del Conveni**Article 7. Comissió Paritària i Tribunal Laboral de Catalunya**

1. Es crea una Comissió Paritària encarregada de la interpretació, conciliació, i vigilància del compliment de les normes d'aquest Conveni col·lectiu i podent sotmetre's a un arbitratge les possibles controvèrsies només en el cas de ser acceptat voluntàriament per ambdues parts.
2. Aquesta Comissió ha d'estar formada per 2 representants designats per la Direcció de l'empresa i per 2 representants triats pel Comitè d'Empresa. Cada representant té un sol vot els acords s'adopten per majoria dels assistents. Per restar constituïda vàlidament es requereix la presència mínima de 2 membres per cada representació.
3. Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini de 72 hores, sempre que una de les parts ho sol·liciti, prèvia comunicació escrita. Les decisions s'han de prendre en un període de 10 dies, excepte que la complexitat de l'assumpte requereixi més marge, en aquest cas, la Comissió Paritària pot ampliar el termini en 20 dies més.
4. Pel que fa a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'estarà al que estableix l'acord interprofessional de Catalunya signat pels sindicats Comissions i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7 de novembre de 1990, incorporant-se aquests acords com annex del present Conveni Col·lectiu.

Capítol 3. Organització del treball**Article 8. Principi general**

1. L'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa. Sens minvar l'autoritat conferida a la representació legal de l'empresa, el Comitè d'Empresa té atribuïdes funcions d'assessorament i orientació en els temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, i pot presentar a l'empresa informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquesta adopti en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball, tot això, sens perjudici de les normes legals que li són d'aplicació.
2. Acomiadament per causes objectives. Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin a un o més treballadors, ho posarà en coneixement del Comitè d'Empresa, celebrant ambdues parts amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, almenys una reunió i no començant per tant la via legalment establerta. En l'esmentada reunió, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per a procedir a la rescissió dels contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, així com també sobre les mesures necessàries per atenuar els seus efectes en el supòsit en que es consideri inevitable la rescissió dels contractes de treball. De no arribar-se a acord en l'esmentada reunió, i iniciat el procediment legal corresponent en els terminis legalment establerts, l'empresa es compromet a seguir negociant la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya. De no existir possibilitat de conciliació davant l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge davant el mateix, si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Article 9. Treballs de diferent categoria

El treballador que realitzi funcions de categoria superior a les que corresponguin a la categoria professional que tingué reconeguda, per un període superior als 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada, si això no obsta el que es disposa en matèria de vacants.

Contra la negativa de l'empresa pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan es desenvolupin funcions de categoria superior, però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realitzi efectivament.

Si per necessitats peremptòries o imprevistes de l'activitat productiva a l'empresari li calgués destinar un treballador a feines corresponents a categoria inferior a la seva, només ho podria fer pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional, i ho hauria de comunicar als representants dels treballadors.

Capítol 4. Jornada i horari**Article 10. Jornada de treball**

Al personal adscrit al present conveni, li correspon una jornada laboral de 36 hores setmanals.

El personal amb jornada continuada tindrà dret a un descans retribuït de 20 minuts.

Aquest descans, a menys que es pacti expressament, no podrà ser acumulat ni utilitzat per reduir la jornada laboral.

Article 11. Horari

L'horari de treball de tot el personal, tant per a l'àrea de gestió com per a la de redacció, la fixaran de comú acord Direcció i Comitè d'Empresa, mitjançant quadre horari que s'ha de confeccionar abans del 28 de febrer de cada any.

Article 12. Jornada en diumenge

Tots els treballadors que acordin de forma contractual o voluntàriament el prestar servei en diumenge, en jornada de 6 hores, per tal de confeccionar l'edició de dilluns percebran, per cada diumenge treballat, la quantitat de 70,26 euros per al 2011, i de 71,67 euros per al 2012 i el dia de descans setmanal que es fixarà d'acord amb l'organització del treball.

El personal contractat per el cap de setmana tindrà un salari per diumenge treballat de 65,10 euros i per cap de setmana treballat de 117,96 euros que inclou, salari base, complements salarials i les 3 pagues extres, la d'estiu, la de Nadal i la de Beneficis.

Article 13. Hores extraordinàries

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que es realitzin sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball, fixada d'acord amb l'art. 10 del Conveni.

2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, excepte el que estableix el núm. 3 d'aquest article. Per als treballadors que per a la seva modalitat o durada del contracte realitzin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es redueix en la mateixa proporció que existeixi entre aquestes jornades.

Als efectes del què disposa l'anterior paràgraf, no s'han de computar les hores extraordinàries compensades mitjançant descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització, ja que això forma part de la flexibilitat de la jornada.

3. No s'ha de tenir en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com els derivats d'aquests, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

En tot cas, han de tenir caràcter d'hores estructurals les realitzades per cobrir esdeveniments periodístics imprevisibles, així com les necessàries motivades per absències imprevistes o d'altres circumstàncies de caràcter estructural.

4. A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de mesurar de mes a mes i totalitzar en el període fixat per l'abonament de les retribucions; s'ha de lliurar còpia del resum al treballador en el rebut que correspongui. L'empresa ha d'informar periòdicament al Comitè del nombre d'hores extraordinàries realitzades, amb independència del seu caràcter.

Perquè ambdues parts, empresa i treballadors, es puguin acollir al que preveuen les disposicions vigents a cada moment, sobre cotitzacions a la Seguretat Social, s'han de notificar mensualment a l'autoritat laboral les hores extraordinàries de força major i estructurals que realitzin els treballadors.

5. Com a norma general, les hores extraordinàries s'han de retribuir d'acord amb els nous preus següents, vigents a partir de l'1 de gener de 2001.

Caps de Secció pel 2011 a 10,45 euros i pel 2012 a 10,66 euros.

Oficials primera i Caps d'equip pel 2011 a 8,92 euros i pel 2012 a 9,10 euros

Oficials segona i tercera, recepcionistes i auxiliars pel 2011 a 7,64 euros i pel 2012 a 7,80 euros

No obstant això, de mutu acord entre el treballador i l'empresa es poden acumular per al seu gaudi com a descans, fins a un màxim de 8 dies a l'any, i, en aquest cas, les hores deixen de ser extraordinàries per considerar-se com a flexibilització de la jornada.

Article 14 Nocturnitat

L'empresa Diari de Girona, SA ha de concedir als treballadors que realitzin la jornada laboral entre les 22 hores i les 6 hores un plus anomenat de nocturnitat.

La quantitat d'aquest plus s'ha de determinar d'acord amb els criteris següents:

3 o més hores diàries de treball en el tram de 22 hores a 6 hores donen dret a considerar tota la jornada nocturna i, per tant, s'ha d'abonar el corresponent plus de nocturnitat. Amb menys de 3 hores, el plus s'ha de calcular únicament sobre les hores realitzades en període nocturn. En el cas de treballar menys d'1 hora dins d'aquest tram horari de 22 a 6 hores, no es merita el plus de nocturnitat.

Capítol 5. Vacances, permisos, llicències i excedències**Article 15 Vacances**

Tot el personal de l'empresa ha de gaudir d'un període de vacances de 30 dies naturals.

La situació d'incapacitat temporal que coincideixi amb el període vacacional preestablert de forma col·lectiva per a tot el personal no ha de portar un nou assenyalament individual. Igualment la situació d'IT dins de l'any, previ a les vacances no en disminueix el gaudi.

Quan aquesta incapacitat sigui derivada d'un embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 d'aquesta llei, es tindrà dret a gaudir de dites vacances en data diferent a la incapacitat temporal o a la del permís que per aplicació de dit precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que s'hagi acabat l'any natural a que corresponguin.

Article 16. Permisos

El treballador, previ avís i posterior justificació pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i temps següents:

- a. 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b. 3 dies en cas de naixement d'un fill. Quan per aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar, el termini és de 5 dies. Es considera que el treballador s'ha de desplaçar quan hi hagi 100 km des de la seu de Diari de Girona que tingui el seu lloc de treball.
- c. 2 dies en cas de mort, d'accident o de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari (amb el corresponent informe mèdic) dels parents següents: pares, avis, fills, néts, germans, cònjuge, sogres, cunyats i avis del cònjuge. Quan per aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar, el termini és de 4 dies. Es considera que el treballador s'ha de desplaçar quan hi hagi 100 km des de la seu de Diari de Girona que tingui el seu lloc de treball.
- d. 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- e. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ha d'observar el que aquesta disposi en relació a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més d'un 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en la legislació vigent.
- f. Per realitzar funcions sindicals o de representació personal, d'acord amb allò establert legalment o convencionalment.
- g. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, a la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes.
Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per mare o pare si tots dos treballen.
- h. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec un menor de 8 anys o un disminuït físic o psíquic, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari base, entre, com a mínim, un octau i com a màxim de la meitat de la duració de la jornada.
- i. Tot treballador de l'empresa que estigui matriculat en un curs oficial pot acudir a tots els exàmens finals o alliberadors, sempre que posteriorment aportí justificació de la presentació a l'examen. En cas de discrepància per necessitats del treball, han de determinar conjuntament el Comitè d'Empresa i l'empresa la possibilitat de la seva assistència.
- j. Aplicació automàtica de la llei de protecció familiar (Llei 39/1999 de 5 de novembre).
- k. Tots i cadascun dels beneficis establerts per aquest conveni als matrimonis i cònjuges s'aplicaran en la mateixa mesura a les parelles de fet. L'acreditació de l'existència de la parella de fet es podrà dur a terme mitjançant la justificació prevista a cada moment per a la reglamentació vigent.
hi hagin 100 km des de la seu de Diari de Girona que tingui el seu lloc de treball.

Article 17. Excedències

1. El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret a un període d'excedència voluntària per un termini de no menys de 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret només es pot exercir de nou pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.
2. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 8 anys, per tenir cura de cada fill, comptats des de la data del naixement. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posen fi al que es gaudia. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.
3. En els casos contemplats en els apartats 1 i 2, durant el primer any, el treballador excedent tindrà dret a reincorporar-se amb la reserva del seu lloc de treball, independentment dels anys d'excedència que hagi demanat. Sobrepassat aquest període només conservarà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que en aquell moment existissin o es produïssin a l'empresa, a partir de la sol·licitud del reingrés.
4. També poden sol·licitar l'excedència a l'empresa, els treballadors que exerceixin funcions sindicals o polítiques d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de la seva antiguitat; s'han d'incorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del seu cessament.
5. La petició d'excedència s'ha de formular amb 30 dies naturals d'antelació, almenys, i en igual termini abans de finalitzar la del reingrés. L'incompliment del termini establert per a la sol·licitud de reingrés genera la pèrdua de tots els drets de l'excedent.

Article 18. "xupetines"

1. Per les especials característiques del treball, els treballadors es comprometen a prestar també els seus serveis els 14 dies assenyalats per la legislació com a festes abonables. En compensació els treballadors gaudiran de 17 dies laborals, l'ús dels quals es pactarà de mutu acord. Igualment, aquest període es podrà acumular a les vacances anyals en tot o en part, de mutu acord i sempre que ho permeti l'organització del treball.
La situació d'incapacitat temporal farà que els 17 dies de "xupetin" siguin proporcionals al període d'alta durant l'any.
2. Tindran la consideració de festes abonables i no recuperables les corresponents als dies 31 de desembre i Dijous Sant. Per al personal de redacció i tallers que hagués de quedar en servei voluntari de guàrdia en qualsevol d'aquestes dues dates es considerarà aquesta guàrdia com a dia treballat i, per tant, serà compensat amb un dia festiu.
3. Per al cas extraordinari que el 25 de desembre s'hagués de treballar, l'empresa es compromet a pactar les condicions de compensació que calguin amb el Comitè d'Empresa.

Capítol 6. Períodes de prova, ascensos i vacances**Article 19. Període de prova**

Als treballadors/es de nou ingrés se'ls pot sotmetre a un període de prova que en cap cas pot excedir de 4 mesos pel tècnics titulats i redactors, i de 2 mesos per a la resta de categories.

Durant el període de prova el treballador ha de tenir els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que desenvolupi, com si fos de plantilla. La relació laboral pot extingir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs d'aquest sense que calgui motiu específic ni cap preavís. Passat el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte ha de produir efectes plens, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat del treballador de l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal i/o maternitat que afectin el treballador durant el període de prova, interrompen el seu còmput.

Article 20. Ascensos

1. Els ascensos per cobrir vacants o ampliacions de plantilla, excepte en els casos que s'enumeren al punt 4 d'aquest article, s'han de portar a terme prèvia prova d'aptitud teòrico-pràctica, en la qual s'han de valorar totes les circumstàncies inherents al lloc de treball que s'ha de cobrir entre el personal de l'especialitat i, en el seu defecte, entre el d'especialitats afins.
2. En cas d'igualtat en la puntuació que mesuri la capacitat dels aspirants, decideix la major antiguitat a l'empresa.
3. El tribunal que jutja les proves d'accés està integrat per 5 representants, dels quals 3 els designa l'empresa, un d'ells ocupa el càrrec de president, i té el vot de qualitat en cas d'empat. Els altres membres han de ser designats pels representants legals dels treballadors, i han de ser preferiblement de categoria superior al lloc que s'ha de cobrir.
4. S'han de proveir per lliure designació de l'empresa, preferentment entre el personal d'aquesta, els llocs de treball de major confiança corresponents als grups i categories següents:
 - a. El personal tècnic titulat (excepte el personal de redacció).
 - b. Els caps de secció.

Article 21. Vacants

L'admissió de personal per l'empresa s'ha de realitzar en cadascuna de les categories professionals d'acord amb les disposicions vigents en matèria de col·locació. És d'exclusiva competència de l'empresa la determinació de l'existència de vacants.

Tot el personal de l'empresa té, en igualtat de condicions, dret preferent per cobrir vacants existents en les categories superiors a la que ostenta en el moment de produir-se. Per això, s'han d'establir en el seu moment, les corresponents proves d'aptitud. Ha de ser mèrit preferent, en igualtat de condicions, l'antiguitat.

Tant pel que fa referència a la matèria regulada per aquest article com en d'altres apartats del Conveni, ha de regir sempre el concepte de no discriminació en les relacions laborals que regula l'Estatut dels treballadors en el seu article 17.

Capítol 7. Beneficis i serveis socials**Article 22. Assegurances**

1. Tot treballador de la plantilla de l'empresa, ha de gaudir d'una assegurança de vida que cobreixi el risc de mort o d'invalidesa total, en ambdós supòsits per qualsevol causa, per import de 18.030,36 euros.
2. L'empresa contractarà el servei de Vigilància a la Salut, tal com diu la llei.
Si es detectés una pèrdua de visió que obligués algun treballador a utilitzar ulleres/lents de contacte o a substituir les que porti, l'empresa es farà càrrec del 80 % del cost, fins a 300,51 euros. Sempre que es justifiqui amb un certificat d'un oftalmòleg col·legiat i no podrà canviar-les més de 4 vegades en 10 anys.
A més, en aquells casos en que es trenquin a causa d'un accident laboral també es farà càrrec l'empresa.

Article 23. Drets preferents

Tot el personal vinculat a l'empresa ha de comptar amb les preferències següents:

- a. Per a tots els llocs de treball en què es requereixi la corresponent titulació, han de tenir preferència en igualtat de condicions els treballadors de l'empresa sempre que tinguin els estudis corresponents.
- b. L'empresa ha d'atendre els desitjos de promoció professional dels treballadors i facilitar-los els mitjans necessaris per tal que puguin optar a desenvolupar altres tasques de categoria similar o superior, per als qui estiguin capacitats.

Article 24 Formació

L'empresa i els representants dels treballadors han de promoure la formació i especialització dels treballadors d'acord amb els canvis tecnològics i professionals que es produeixin.

Article 25. Comitè de Seguretat i Salut en el Treball

L'empresa i els treballadors han acordat constituir un Comitè de seguretat i salut en el treball, que ha de tenir per objecte vetllar pel compliment de les normes reguladores d'aquesta matèria, tot això d'acord amb el que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 26. Responsabilitat dels treballadors en matèria de prevenció de riscos.

Tots els treballadors han de contribuir al compliment de les obligacions en matèria de prevenció amb la finalitat de protegir la seguretat i salut dels seus companys de treball i també de la seva, cooperant amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i que no comportin riscos per a la seguretat i salut de la totalitat de la plantilla.

Article 27. Incapacitat temporal

L'empresa ha de garantir als treballadors que causin baixa per incapacitat temporal el 100% del seu salari. Aquesta garantia queda sense efecte, quan s'acrediti que el treballador abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, i això amb informe previ del comitè d'empresa.

Article 28. Revisió Mèdica

1. Revisió mèdica. L'empresa ha de contractar Vigilància a la Salut. L'empresa es compromet a garantir la més estricta confidencialitat dels resultats dels exàmens mèdics.

Article 29. Jubilació

Es pacta la jubilació obligatòria a l'edat que estableixi la llei, per aquells treballadors que tinguin els anys cotitzats necessaris per poder accedir al 100% de la jubilació.

Si el treballador opta per jubilar-se 1 o 2 anys abans del que marca la llei ha de percebre el import de 2 o 3 mensualitats, respectivament, de salari Conveni. I en cas de jubilar-se a l'edat que fixa la llei d'una mensualitat.

Article 30. Bestretes i préstecs

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals tenen dret a percebre, sense que sigui el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Capítol 8 Comitè d'Empresa i seccions sindicals**Article 31. Drets del Comitè d'Empresa**

Els que reconeix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 32. Garanties

Les que reconeix l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 9. Règim contractual**Article 33. Contractació de treballadors**

L'empresa pot contractar treballadors, dins les modalitats que preveu la llei i d'acord amb la normativa vigent.

Son treballadors eventuais per circumstàncies de la producció aquells contractats per realitzar una activitat excepcional o esporàdica per un període no superior a 365 dies.

Això no obstant, l'empresa pot establir protocols de col·laboració amb escoles, facultats o d'altres centres homologats, dedicats a la formació de personal específicament relacionat amb la redacció i confecció del diari, previ informe del Comitè d'Empresa, sense que aquesta col·laboració s'entengui com una relació laboral amb el diari, i sí com a mera ampliació pràctica dels estudis.

Es pacta la creació d'una nova categoria que es dirà aprenent, optaran a aquesta categoria els treballadors contractats per substituir els períodes de vacances del personal habitual de l'empresa.

El personal de caps de setmana que vulguin optar a la substitució de vacances tindran aquesta categoria i salari.

No podran ser contractats treballadors amb aquesta categoria per temps superior a 4 mesos en un període de 12.

El sou base d'aquesta categoria, capítol 12 d'aquest conveni, inclou complements salarials i paga de beneficis.

Capítol 10. Condicions econòmiques

Article 34. Increment salarial

L'augment salarial per l'any 2011 és de l'1,5% i pel 2012 d'un 2 %. Aquest increment es realitzarà sobre el salari reals i els complements de diumenges, fotografia.

Article 35. Plus de lliure disposició

El percepc determinat personal de redacció i la seva quantia equival al 20% del salari base.

Article 36. Gratificacions extraordinàries

Són les integrades en el Conveni i en les dates següents:

Juny: Equival a 1 mensualitat de salari base més antiguitat, més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició del personal de redacció, que el percebi, abonant-se aquesta el 30 de juny.

Desembre: Equival a 1 mensualitat de salari base més antiguitat, més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició del personal de redacció que el percebi. S'ha d'abonar el 22 de desembre.

Paga de beneficis: S'ha de repartir entre els 12 mesos de l'any i les 2 pagues extres i ha de ser d'1 mensualitat de salari base més antiguitat més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició amb excepció del plus conveni.

Article 37. Antiguitat del personal

L'antiguitat del personal és un import únic i es diferencien en si la categoria del treballador té o no plus conveni.

L'antiguitat la constitueixen 2 triennis i 3 quinquennis amb el valor anual següent:

	sense plus conveni		amb plus conveni	
	2011	2012	2011	2012
1 trienni	596,82	608,76	588,28	600,05
2 triennis	1.074,50	1.095,99	1.059,24	1.080,42
1 quinquenni	1.432,90	1.461,56	1.412,18	1.440,42
2 quinquenni	1.671,74	1.705,17	1.643,04	1.675,90
3 quinquenni	1.791,44	1.827,27	1.774,50	1.809,99

Article 38. Dietes

S'han abonar les dietes que corresponguin en els viatges i desplaçaments que, per necessitats del servei, realitzin els treballadors fora del lloc on estigui situat el seu centre de treball.

El dia de sortida es considera com a dieta completa i el d'arribada queda reduït a la meitat quan l'interessat pernocti en el seu domicili, a excepció que hagi realitzat fora els 2 àpats principals. La dieta completa és de 60,27 euros i la mitja 18,09 euros sense que calgui presentar justificants.

Si per circumstàncies especials, prèvia autorització de la Direcció de l'empresa, les despeses originades excedeixen de l'import de les dietes, la diferència s'ha d'abonar, prèvia presentació dels justificants.

Article 39 Desplaçaments

Els desplaçaments amb vehicle propi justificats per motius de feina s'han d'abonar a 0,23euros .

Article 40. Compensació i absorció

1. El que s'ha pactat és un tot orgànic i indivisible; s'ha de considerar el Conveni col·lectiu nul i sense cap efecte en el supòsit que no fos aprovat per les autoritats administratives o laborals competents algun pacte fonamental a judici de qualsevol de les parts negociadores.
2. La compensació i l'absorció ha d'operar quan els salaris realment abonats en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per a tots els treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència.

Capítol 11. Faltes i sancions

Article 41

Tota falta comesa per un treballador serà qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu. No es comunicarà cap falta al treballador/a afectat sense cobrir prèviament el següent:

El bon comportament laboral s'entén inherent a la realització de la feina. Sota aquest principi, els actes o omissions contraris a la disciplina i al bon ordre laboral que ha d'existir a l'empresa tenen la consideració de faltes laborals, les quals, en atenció a la seva transcendència, es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

D'acord amb aquesta classificació per nivells de gravetat, als articles següents es relacionen, a títol merament enunciatu, algunes d'aquestes possibles infraccions, sense que això impliqui que n'existeixin d'altres que per analogia puguin ser enquadrades en aquesta classificació.

Article 42. Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. Faltar part de la jornada en 30 dies naturals sense el permís oportú o causa justificada i per temps que excedeixi de la falta de puntualitat.

No es considera falta de puntualitat si es deu al funcionament irregular constatat del transport públic.

2. Faltes de puntualitat sense justificar en un període de 30 dies naturals.

Es considera falta de puntualitat:

El retard en l'entrada a la feina, sobre l'horari establert, superior, a 5 i inferior a 30 minuts

La sortida abans de l'hora marcada

Absentar-se del lloc durant la jornada de treball per un període no superior a 30 minuts.

3. La negligència, desídia o distracció en el compliment de les feines que tingui encomanades. Si per conseqüència d'aquesta actitud, es dificulta o impedeix a la resta de treballadors l'exercici de les seves funcions o es causen greus perjudicis a l'empresa, s'ha de considerar falta greu, o molt greu, segons els casos.
4. La negligència, desídia o distracció en la conservació dels locals, mobiliari, documents i, en general, de les instal·lacions i del material propietat de l'empresa.
5. No comunicar les alteracions familiars que afectin la Seguretat Social en el termini de 5 dies hàbils des que es varen produir.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en el termini de 10 dies hàbils des que s'hagués produït.
7. No aportar la baixa, l'alta mèdica o els corresponents comunicats de confirmació en el termini de 3 dies hàbils comptats des del dia del fet causant, excepte en els casos de força major.
8. La permuta de torns, serveis o llocs sense la corresponent autorització, sempre que amb això no es produeix perjudici a l'empresa o al servei per haver quedat degudament cobert el lloc de treball.
9. La manca de polidesa o neteja personal, en els locals de l'empresa de caràcter incidental o que suposin un descuit, sempre que no comportin riscos personals o materials.
10. La falta de respecte o incorrecció amb el públic, subordinats, companys o superiors jeràrquics.

Article 43. Faltes greus

Es classifiquen com a faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en la feina realitzades durant un període de 30 dies. Si s'ha de rellevar a un company, una sola falta de puntualitat ja es considera com a greu.
2. Faltar 2 dies al treball, en 1 mes, sense causa justificada.
3. No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis experimentats en la situació familiar que puguin afectar la Seguretat Social o el tipus de retenció d'IRPF. La falta maliciosa en aquests casos es pot considerar com molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o diversions, qualssevol que fossin, estant de servei.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si implica crebant manifest de la disciplina o d'això se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa, es pot considerar molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o signat per ell.
8. La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
9. La imprudència en actes de servei, si implica risc d'accident per al treballador, per a tercers o perill d'avaria per a les instal·lacions es considera molt greu.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que es tracti d'infraccions de diferent naturalesa, sempre que es realitzin en el període d'1 mes.
11. Incórrer els correctors tipogràfics reiteradament en errates o omissions de correcció sempre que les circumstàncies en què el seu treball es va executar, no justifiquin aquestes errates o omissions.
12. Incomplir les normes de seguretat i salut laboral si se'n deriven danys personals o materials d'escassa entitat.

Article 44. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball fetes en un període de 6 mesos i 20 durant 1 any.
2. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada; utilitzar per a ús propi eines de l'empresa, inclòs si això passa fora de la jornada de treball; treballar per una altra empresa de la mateixa activitat o sector coincident sense l'oportú permís de la Direcció de l'empresa; treballar en una altra activitat durant la jornada de treball o inclòs fora d'ella si perjudica la productivitat i bona predisposició al treball del treballador, posteriorment, en incorporar-se a la seva jornada en l'empresa.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança de les gestions encomanades, i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de treball o durant acte de servei en qualsevol lloc.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions edificis, efectes i documents de l'empresa.
5. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació fets fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar desconfiança respecte al seu autor, i, en tot cas, les de durada superior a 1 any dictades pels tribunals de justícia.
6. La continuada i habitual manca de polidesa i neteja que causi queixes justificades dels seus companys de treball.
7. L'embriaguesa o qualsevol tipus d'intoxicació de drogues durant el servei, o fora d'aquest, sempre que en aquest segon cas fos habitual.
8. Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa o dels seus treballadors
9. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada
10. Dedicar-se a activitats que l'empresa hagués declarat incompatibles
11. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, així com a terceres persones, sempre que en aquest darrer cas es produeixin dins de les dependències de l'empresa.
12. La blasfèmia habitual.
13. Assetjament sexual.
14. Causar accident greu per imprudència o negligència inexcusable.
15. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.
16. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
17. Originar baralles i batusses amb els companys de treball.
18. La negligència en el desenvolupament de la feina que generi greu perjudici a l'empresa, així com l'actitud dolosa o culpable en l'elaboració de la informació que pogués originar responsabilitat per a aquesta, ja sigui de caràcter estrictament econòmic per danys i perjudicis o inclús d'orde civil o penal.
19. La reincidència en falta greu, encara que es tracti d'infraccions de diferent naturalesa sempre que es cometin dins d'un període de 6 mesos, a partir de la falta de l'esmentada graduació.
20. Incomplir les normes en matèria de seguretat i salut laboral en el treball quan aquestes derivin en danys materials o personals de caràcter greu.
21. També es consideren faltes molt greus:
 - a. Qualsevol altre incompliment igual als llistats en el núm. 1 que, encara que sense estar específicament previst s'hagi de considerar particularment reprotxable pel perjudici produït, el crebant de la disciplina o el mal exemple que pugui originar, el desprestigi causat o el sotmetiment a risc clar de poder-se causar, o la particular malícia o intencionalitat que es pugui apreciar en el seu autor.
 - b. En particular, per als llocs de redacció i d'especial responsabilitat s'ha de valorar la pèrdua de confiança que la comissió de la falta pugui comportar. A aquests efectes s'han de presumir molt greus, excepte que concorrin circumstàncies eximentes excepcionals, les conductes consistents en qualsevol forma de desviació de fons, furt, irregularitats comptables, simulació de despeses o similars, amb independència dels imports.
 - c. Igualment en atenció a la particular activitat de l'empresa es consideren en general faltes molt greus totes aquelles conductes que manifestin qualsevol tipus de col·laboració o connivència amb les empreses responsables dels diaris que competeixen amb el Arts Gràfiques de Girona de Girona, SA en qualsevol localitat on aquest es distribueixi.

Article 45. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se als qui incorrin en faltes són les següents:

Per faltes lleus: Amonestació per escrit i suspensió de feina i sou d'1 a 2 dies.

a. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies

b. Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

Article 46. Tramitació

La valoració de les faltes i les sancions que s'han d'aplicar en cada cas correspon a la Direcció de l'empresa, sense més tràmit que la comunicació escrita al treballador, fent-li constar els fets constitutius de la falta, la sanció imposada i la seva data defectes; ha de mediar, en els casos de sancions greus i molt greus, comunicació al Comitè d'Empresa.

Per no entrar en una casuística difícil i complicada d'establir a priori, empresa i comitè acorden que durant la vigència d'aquest conveni no es tramitarà cap sanció sense que les dues parts hagin intentat arribar a un acord sobre la resolució final.

Article 47. Prescripció

Les faltes lleus han de prescriure als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-les comès.

Capítol 12. Taula Salarial

Article 48. Taula Salarial.

A data de la signatura del conveni i amb caràcter retroactiu d' 1 de gener de 2011

Administració		Redacció		Tallers	
Categoria	Sou base	Categoria	Sou base	Categoria	Sou base
Cap d'admon.	1.780,20	Cap de Redacció	1.780,20	Cap de Tallers	1.462,30
Cap de Secció	1.462,30	Cap de Secció	1.462,30	Cap d'equip	1.271,56
Cap d'Equip	1.271,56	Redactor	1.065,22	Oficial	1.065,22
Oficial Admon.	1.075,60	Ajudant de red.	877,25	Oficial de 2ona.	877,25
Of.2ona.Admon	877,25	Aprenent	641,40	Oficial de 3era.	814,27
Telefonista	814,27				
Cobrador	657,18				
Comercials	657,18				

Taules salarials 2012					
Administració		Redacció		Tallers	
Categoria	Sou base	Categoria	Sou base	Categoria	Sou base
Cap d'admon.	1.815,80	Cap de Redacció	1.815,80	Cap de Tallers	1.491,55
Cap de Secció	1.491,55	Cap de Secció	1.491,55	Cap d'equip	1.296,99
Cap d'Equip	1.296,99	Redactor	1.086,52	Oficial	1.086,52
Oficial Admon.	1.097,11	Ajudant de red.	894,80	Oficial de 2ona.	894,80
Of.2ona.Admon	894,80	Aprenent	654,23	Oficial de 3era.	830,56
Telefonista	830,56				
Cobrador	670,32				
Comercials	670,32				