

RESOLUCIO de 19 de juliol de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona SA, per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08011192012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de gener de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona SA, per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08011192012000) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA PREMSA D'OSONA, SA PER ALS ANYS 2023-2026

CAPÍTOL 1 Àmbit i Vigència

Article 1. Àmbit Funcional

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals de tots els treballadors de l'empresa Premsa d'Osona, SA.

A efectes d'aplicació d'aquest Conveni, s'entén per Premsa d'Osona, SA, totes les edicions d'El 9 Nou, és a dir els bisetmanaris d'Osona i el Ripollès i del Vallès Oriental, així com les dues edicions digitals d'el9nou.cat i tots aquells productes que, de forma regular o no, editi l'empresa. En conseqüència, el present Conveni s'aplicarà en els centres de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA situats a Vic i Granollers.

Article 2. Àmbit Personal

Es regiran pel present Conveni col·lectiu tots els treballadors vinculats a Premsa d'Osona, independentment de la tasca que tinguin assignada.

En queden exclosos expressament:

- a) Els membres del Consell d'Administració.
- b) Els membres del Consell de Direcció, que en el moment de signar aquest conveni, són: la directora general, el director editorial, el director de l'edició d'Osona i el Ripollès, el director de l'edició del Vallès Oriental, la cap d'administració i recursos humans, la cap de subscripcions i el cap del departament tècnic.
- c) Els col·laboradors amb contracte mercantil, independentment que tinguin una relació continuada amb l'empresa.

Article 3. Àmbit Normatiu

Totes les matèries que són objecte de regulació del present Conveni col·lectiu substitueixen i deroguen les pactades amb anterioritat, sense perjudici dels drets consolidats.

Article 4. Àmbit Geogràfic

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball que l'empresa té a la província de Barcelona que són els següents: Vic, Plaça de la Catedral, 2, i Granollers, Carrer Girona, 34.

Article 5. Àmbit Temporal

Aquest Conveni tindrà, amb caràcter general, una durada de 4 anys, des de l'1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de l'any 2026, independentment de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

Article 6. Pròrroga

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta en l'article 5, si no hi hagués denúncia expressa per cap de les parts com a mínim amb 3 mesos d'antelació, s'entendrà que queda prorrogat d'un any a l'altre, tant en les clàusules normatives com les obligacionals, de conformitat amb el segon apartat de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, llevat de l'article 39 que per acord explícit entre les parts, perdrà la seva vigència i aplicabilitat pels anys posteriors, a tots els seus efectes, el 31 de desembre de 2026 i haurà de ser negociat i redactat de nou, tant si hi ha denúncia del Conveni com si no hi ha.

Article 7. Revisió i Rescissió

La denúncia on es proposi la iniciació de negociació, revisió o pròrroga, ha de fer-se amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la data del seu venciment, davant l'autoritat laboral competent.

En el termini màxim de 2 mesos, d'ençà de la presentació de la denúncia, s'ha de lliurar una plataforma de negociació raonada sobre els punts de l'esmentada denúncia i els punts a negociar. Les negociacions s'han d'iniciar als 13 dies hàbils de la presentació de la plataforma raonada.

Si les negociacions del futur Conveni es prolonguessin més enllà de la data final de vigència, s'entendria prorrogat aquest Conveni fins a la finalització de les negociacions, si no és que en el nou Conveni es pacti expressament una data de retroactivitat, sense perjudici que, una vegada denunciat el Conveni i fins que no s'arribi a un acord exprés, les clàusules obligacionals perdran vigència i únicament seran vigents les clàusules normatives.

Les causes de revisió i rescissió seran les establertes en les disposicions legals vigents.

Article 8. Garantia Personal

Es respectaran les condicions personals que, amb caràcter global, sobrepassin les establertes en aquest Conveni, i es mantindran estrictament *ad personam* quan, examinades en el seu conjunt, resultin més beneficioses per al treballador, llevat dels complements definits expressament com a absorbibles o temporals, als que serà d'aplicació allò regulat a l'article 9.

Article 9. Compensació i Absorció

Les condicions pactades en aquest Conveni seran absorbibles i quedaran compensades quan els salaris que realment percebi el treballador, considerats en el seu conjunt i còmput anual, així com d'altres condicions que gaudeixi el treballador, siguin més favorables que els fixats en el present Conveni.

Article 10. Vinculació a la Totalitat

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni resultés anul·lat o modificat a instàncies de l'autoritat laboral, tenint en compte el que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, o per qualsevol altra circumstància, la totalitat d'aquest Conveni quedarà sense cap efecte, perquè constitueix un tot indivisible. En aquest cas, ambdues parts hauran d'iniciar una negociació en un termini de 30 dies a comptar des de la data de l'anul·lació o modificació de l'esmentat Conveni.

Article 11. Comissió Paritària

A l'efecte d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni, tal com es determina en l'article 85.d de l'Estatut dels Treballadors, es nomena una Comissió Paritària composta per 2 representants dels treballadors i 2

representants de l'empresa triats entre integrants de la Comissió Negociadora del present Conveni. Ambdues parts podran estar assistides respectivament per un assessor.

La Comissió es reunirà a petició de 2 dels seus vocals, es fixarà la data de comú acord entre ambdues representacions i se celebrarà la reunió dins els 7 dies laborables següents a la recepció de la sol·licitud de convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria haurà d'adreçar-se a la resta dels vocals no promotors, i s'hauran de determinar clarament i detallada els assumptes que se sotmeten a consideració.

Per a la vàlida constitució de la Comissió, el quòrum mínim d'assistents serà de 3 vocals.

Per a l'adopció vàlida d'acords es requereix el vot favorable de 3 dels vocals.

A la Comissió se li atribueix específicament l'adaptació del Conveni a les reformes legislatives que es puguin produir i la facultat per a crear subcomissions per tractar matèries concretes.

El domicili de la Comissió Paritària es fixa a Vic, plaça de la Catedral, número 2. Tot i això, si s'acorda entre les parts, les reunions es podran celebrar en qualsevol dels centres de treball de l'empresa.

Sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció competent, el coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius correspondrà a la comissió paritària d'aquests.

No obstant l'anterior, s'estableix el procediment de mediació per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels Convenis Col·lectius.

CAPÍTOL 2 Organització del Treball

Article 12. *Principi General*

L'organització tècnica i pràctica del treball i de l'assignació de funcions és facultat exclusiva de l'empresa.

Els representants legals dels treballadors podran aportar suggeriments i propostes no vinculants en aquells temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball.

En els supòsits de modificacions substancials de les condicions de treball, tant individuals com col·lectives, caldrà atènyer-se al que diu l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Així mateix, els representants dels treballadors seran informats per la Direcció de l'empresa i hauran d'emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part d'aquesta sobre les següents qüestions: reestructuració de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquestes; reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions; plans de formació professional de l'empresa; implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball; estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

Article 13. *Formació Professional*

Empresa i representants dels treballadors vetllaran, d'una forma continuada, per l'actualització de coneixements per part del personal. Els projectes de l'empresa per a aquesta tasca s'acordaran el primer mes de cada any entre la Direcció i el Comitè d'Empresa, i s'anirà fent un seguiment mensual del seu compliment.

Els treballadors tindran dret a:

- a) Adaptar la seva jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
- b) Gaudir del permís oportú de formació o perfeccionament professional, amb reserva del lloc de treball.

Per exercir qualsevol d'aquests drets serà indispensable que l'interessat justifiqui prèviament la concurrència de les circumstàncies que confereixen el dret invocat.

Quan l'exercici d'aquests drets pugui afectar el desenvolupament normal de cadascuna de les seccions, caldrà estudiar cada cas i buscar-hi la solució més adequada.

Sense perjudici del dret individual dels treballadors, els representants dels treballadors participaran en l'elaboració i desenvolupament dels plans de formació de l'empresa.

Article 14. *Formació Continuada*

Les parts signants assumeixen el contingut íntegre del 4t Acord Nacional de Formació Continuada, d'1 de febrer de 2006, declarant que es desenvoluparà als efectes de l'àmbit funcional del present Conveni.

Article 15. *Modificacions Tecnològiques*

L'empresa haurà d'informar prèviament els representants dels treballadors de qualsevol projecte d'introducció de noves tecnologies que puguin modificar les condicions laborals de les diferents professions.

En el cas que un lloc de treball es vegi afectat per modificacions tecnològiques, la Direcció de l'empresa oferirà als treballadors que l'ocupen un curs de formació per facilitar la seva adaptació a les noves tecnologies, que en cap cas no tindrà una durada superior als 6 mesos.

Aquesta formació i tots aquells cursos que es considerin obligatoris per al personal es faran en hores de feina o, altrament, seran compensats amb hores de descans.

CAPÍTOL 3 **Estructura Organitzativa, Plantilla i Contractació**

Article 16. *Estructura Organitzativa de l'Empresa*

L'estructura de Premsa d'Osona, en aquest moment, s'organitza en dos centres de treball i sis departaments.

Els centres de treball són cadascun dels esmentats a l'article 4 d'aquest Conveni, Vic i Granollers, amb dependència directa de la Direcció general i la Direcció Editorial.

Els departaments són:

- a) Redacció Vic, encapçalada pel director de l'edició d'Osona i el Ripollès.
- b) Redacció Granollers, encapçalada pel director de l'edició del Vallès Oriental.
- c) Departament de publicitat, amb dos caps per a les edicions d'Osona i el Ripollès i la del Vallès i un gestor de grans comptes i nous productes.
- d) Departament de subscripcions, amb una cap de departament.
- e) Administració i recursos humans, amb una cap de departament.
- f) Departament tècnic i distribució, amb un cap de departament.

Article 17. *Plantilla*

Durant l'any natural, a cada reunió conjunta entre empresa i Comitè, l'empresa facilitarà informació sobre la previsió de nous contractes i les modalitats emprades.

Article 18. *Contractació*

En funció de l'activitat que el treballador desenvolupi a l'empresa, podrà tenir la consideració de fix o contractat per temps indefinit o temporal.

Tindran la condició d'indefinitos aquells contractes que s'hagin pactat sense cap durada determinada.

En tot allò relatiu a noves contractacions s'utilitzarà el tipus de contracte que en cada moment permeti la llei en matèria de contractació.

Els contractes temporals i de substitució que acabin la seva vigència tindran preferència a transformar-se en indefinits o seguir amb una altra modalitat, en el cas que s'hagi creat un nou lloc de treball, o quan el titular de la plaça no s'hi incorpori.

L'empresa informará als representants legals dels treballadors sobre plans, previsions i modalitats de contractació. A més, l'empresa s'obliga a lliurar als mateixos representants legals una còpia bàsica de cada contracte nou.

Article 19. *Períodes de Prova*

En tots els nous contractes es podrà estipular un període de prova que, en cap cas, podrà excedir de 4 mesos per al personal tècnic amb titulació, ni de 2 mesos per a la resta de treballadors.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al seu lloc de treball i la seva categoria professional.

La resolució de la relació laboral podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les dues parts dins d'aquest període.

El període de prova és computable en tots els casos als efectes d'antiguitat.

El període de prova s'aturarà en els casos d'incapacitat temporal.

CAPÍTOL 4 **Mobilitat Geogràfica i Funcional**

Article 20. *Mobilitat Geogràfica*

Durant la vigència del present Conveni, els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu, fonamentats en raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es regularan per les següents normes i, en tot allò que no pogués estar previst, per l'establert en l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i prèvia comunicació als representants dels treballadors, podrà efectuar trasllats entre centres de treball de comarques diferents, abonant en aquests casos, i mentre duri el trasllat, l'import que es calculi corresponent al consum de gasolina del viatge d'anada i tornada.

Al marge d'aquestes normes generals, quan el trasllat s'efectuï a petició del treballador, prèvia acceptació per part de l'empresa, aquell no tindrà dret a cap indemnització per les despeses que origini el canvi.

Si el trasllat s'efectua de mutu acord entre empresa i treballador, s'atendrà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

Article 21. *Treballs de Categoria Superior*

Quan per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament justificades l'empresa es vegi en la necessitat de fer canvis de funcions, aquest Conveni s'atendrà a allò que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Tal com s'indica en l'apartat 2 de l'esmentat article 39, aquesta mobilitat funcional només s'efectuarà pel temps imprescindible i l'empresa comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors.

Pel que fa a la retribució, en els casos de mobilitat funcional a categories superiors, i sempre que no s'agafi tota la responsabilitat inherent al càrrec a substituir, amb un mínim de dos mesos i fins el dotzè mes, el treballador tindrà dret a percebre únicament el plus de càrrec que correspongui a la categoria superior i que figura a l'annex 4 del present Conveni, el qual fa referència a categories professionals i retribucions. A

partir del segon any, i suposant que persisteixi la substitució, es complementarà el treballador mitjançant un plus absorbible fins al 100% dels ingressos corresponents al lloc professional que realment ocupa.

En aquest mateix cas de mobilitat funcional a categories superiors, la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos, tret que estigui motivada per una substitució per incapacitat transitòria, derivada de malaltia o accident, cas en què podrà tenir una durada igual al període de baixa, i tret, igualment, dels altres casos de substitució d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball. En cas que se superi l'esmentat període de 24 mesos, el treballador tindrà dret al canvi de categoria, d'acord amb la funció que realment desenvolupi, excepte en els casos ja referits d'incapacitat temporal o de substitució d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball.

Article 22. *Treballs de Categoria Inferior*

Per necessitats justificades de l'empresa i prèvia notificació a la representació dels treballadors, es podrà destinar un treballador a treballs de categoria inferior a la qual està adscrit, sempre que sigui dins del seu grup professional, i conservarà la retribució corresponent a la seva categoria.

Exceptuant casos excepcionals, amb els quals hi haurà d'estar d'acord el Comitè, aquesta situació no es podrà allargar per més d'un mes, amb la finalitat de no perjudicar la formació professional del treballador.

Així mateix, l'empresa no podrà reiterar la realització d'aquests treballs d'inferior categoria a un mateix treballador en diversos períodes successius inferiors a 6 mesos.

Si el canvi de destinació per al treball de categoria inferior té el seu origen a petició del treballador, se li assignarà la retribució que li correspongui pel treball que efectivament realitzi, exceptuant pacte en contra.

Article 23. *Carrera Professional*

La carrera professional dels periodistes que treballin al departament de redacció a jornada completa, sempre i quan les tasques que se'ls encarreguin siguin les descrites a l'annex 3 del present conveni, serà d'una màxim de tres anys com a auxiliar de redacció més cinc anys de redactor júnior. Amb això es pretén que un graduat en periodisme o comunicació audiovisual que comenci a treballar a l'empresa amb 22 anys, arribi als trenta anys a la categoria de redactor.

Aquesta clàusula no serà d'aplicació quan les tasques encarregades al treballador no siguin les pròpies d'un redactor, sinó altres feines d'entrada o cerca de dades, no creatives ni literàries.

L'empresa es compromet a accelerar aquest recorregut quan la persona que comenci a treballar d'auxiliar ja tingui una experiència dilatada prèvia com a redactor en altres mitjans.

Article 24. *Treballadors amb Discapacitat*

Als treballadors que se'ls reconegui una incapacitat permanent total, derivada d'accident o malaltia, comuna o professional, que els impedeixi continuar les funcions que desenvolupaven, l'empresa els intentarà garantir, sempre que sigui possible, un lloc de treball compatible amb la invalidesa que tinguin declarada.

En aquesta situació, el treballador percebrà la retribució íntegra que correspongui al nou lloc de treball que ocupi, sense que hi pugui haver cap tipus de reducció del salari com a conseqüència del fet de percebre la pensió corresponent de la Seguretat Social.

CAPÍTOL 5 Calendari Laboral, Horaris, Vacances i Teletreball

Article 25. *Calendari Laboral*

Anualment es confeccionarà entre l'empresa i els representants legals dels treballadors el calendari laboral, d'acord amb els festius que fixi el Departament de Treball de la Generalitat, amb la possibilitat de traslladar, si així s'acorda entre les dues parts, alguna o algunes de les festes a una altra data. Aquest calendari haurà d'aprovar-se abans de l'1 de gener de cada any i quedarà exposat en un lloc visible a cadascun dels centres de treball de l'empresa.

Sempre que el calendari ho permeti, es fixaran com a festives les tardes dels dies 5 de gener, 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre. Aquells anys en què aquestes tardes siguin laborables, es permetrà a tot el personal fer jornada intensiva durant el matí i migdia.

Article 26. *Jornada de Treball*

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals, comptabilitzades en còmput anual amb un total de 1.620 hores.

Els departaments i categories professionals amb jornada regular, d'acord amb la classificació de l'annex 3, organitzaran la jornada i els horaris de manera que tothom disposi d'una tarda setmanal de festa entre dilluns i divendres.

En el cas dels treballadors que per motiu de les seves tasques realitzin una jornada irregular, segons es determina a l'annex 3, el seu horari es regirà pels criteris establerts a l'Estatut dels Treballadors i pels articles 26, 27 i 28 del present conveni.

En cap cas i per a cap categoria professional està permesa la jornada intensiva quan es treballin més de 6 hores diàries i s'exigeix un descans d'una hora com a mínim per dinar.

El personal de redacció amb categoria professional de redactor, redactor júnior, i auxiliar de redacció, treballarà un cap de setmana de cada tres, sense que es considerin en cap cas hores extres. El cap de setmana treballat serà compensat amb un dia laborable de descans que s'haurà de gaudir preferiblement la setmana següent al cap de setmana treballat i que serà preferentment el dilluns.

El personal de redacció amb categoria professional de cap de redacció, cap de secció, redactor sènior, fotògraf i auxiliar de fotografia treballarà un cap de setmana de cada dos, sense que es considerin en cap cas hores extres. El cap de setmana treballat serà compensat amb un dia laborable de descans que s'haurà de gaudir preferiblement la setmana següent al cap de setmana treballat o bé amb tots els dilluns a la tarda de descans.

El personal amb categoria de corrector treballarà tots els diumenges a la tarda i farà festa tots els dilluns, sense que es considerin en cap cas hores extres.

El personal de taller, sigui quina sigui la seva categoria, treballarà un diumenge a la tarda de cada dos, sense que es considerin en cap cas hores extres. El diumenge treballat serà compensat amb mig dilluns de descans que s'haurà de gaudir la setmana següent al cap de setmana treballat.

Aquests dies laborables de descans per compensar el treball de cap de setmana, en cas que no s'hagin pogut gaudir per qualsevol motiu, podran recuperar-se dins dels següents trenta dies al cap de setmana treballat.

Article 27. *Jornada Irregular*

Ateses les especials característiques de l'empresa periodística, s'accepta la possibilitat que la jornada laboral d'algunes categories incloses en el present conveni tinguin una distribució horària irregular, segons s'especifica a l'annex 3. Aquesta distribució irregular, pot comportar un augment de les hores treballades per sobre del còmput anual pactat, per quin motiu i per compensar aquest excés d'hores, quan es doni, en el marc d'aquest conveni, s'acorda:

a) Que el personal subjecte a jornada irregular gaudeixi de set dies naturals de descans, a distribuir en dos torns, durant les setmanes de Nadal i Cap d'Any.

b) Així mateix i a part d'aquests set dies esmentats, el personal amb jornada irregular tindrà 6 dies anuals de lliure disposició, que hauran de pactar-se amb el director del departament corresponent amb una antelació mínima de 15 dies i que hauran de gaudir-se preferiblement d'un en un.

En el cas que per motius organitzatius es faci necessari el treball a jornada completa en un dels dies festius previstos en el calendari laboral, exclosos els caps de setmana, el personal de redacció podrà recuperar-lo sumant-lo a les seves vacances, sempre i quan s'hagi consensuat prèviament amb el director de l'edició o cap de departament.

Qualsevol absència no justificada amb la baixa laboral corresponent o per altres motius previstos a l'Estatut dels Treballadors, ja sigui d'una jornada sencera o d'una part de la mateixa, computarà com a dia de lliure disposició o com a vacances gaudides.

Els dies de descans descrits en aquest article que no es gaudeixin durant l'any natural es perdran i en cap cas podran aprofitar-se l'any següent.

Article 28. *Vacances*

Tots els treballadors tindran 30 dies naturals de vacances retribuïdes a l'any, que de forma general es faran durant els mesos de juliol, agost i primera quinzena de setembre, tret que el funcionament normal del departament exigeixi fer-ho d'alguna altra manera.

Les vacances s'organitzaran de manera que cap departament quedi desatès durant l'estiu. El calendari de vacances del personal haurà de quedar fixat abans del 31 de gener de cada any, i la seva fixació es regirà per les següents normes:

- a) Sempre que hi hagi acord entre els components de cada secció es deixarà escollir entre els dos mesos i mig esmentats.
- b) En cas que no hi hagi acord tindran preferència per escollir els treballadors amb més antiguitat.
- c) En cas que algun treballador sol·liciti fer part de les vacances durant altres períodes fora dels esmentats, ho haurà de sol·licitar a l'empresa, que mirarà d'atendre la petició sempre que sigui viable a efectes organitzatius.

L'inici dels diversos períodes de vacances es procurarà, sempre que sigui possible, que sigui en dilluns. En cap cas aquest inici podrà ser en dissabte, diumenge o en festiu, ni en cap dia que coincideixi amb el descans setmanal del treballador.

En el cas que un cop acabat l'any natural quedi pendent de realitzar algun o alguns dies de vacances de l'any anterior, sempre que aquesta situació no estigui motivada per haver-ho acordat així entre empresa i treballador, aquestes vacances pendents s'hauran de gaudir forçosament durant el primer mes de l'any següent, és a dir, com a màxim fins al 31 de gener.

Article 29. *Teletreball*

Llevat de circumstàncies excepcionals prèviament pactades entre l'empresa i el treballador, no es permetrà el teletreball en els departaments que tenen una jornada regular i que ja gaudeixen de dos dies i mig setmanals de descans.

Sí que es permetrà, en canvi, el teletreball entre el personal de taller, correcció i redacció, a petició dels interessats i previ acord amb el cap del departament.

CAPÍTOL 6 Condicions Econòmiques

Article 30. *Conceptes Salarials*

Són totes aquelles retribucions que en el cas que correspongui pot satisfer l'empresa, d'acord amb el que s'estableix a l'article 26 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Article 31. *Salari Base*

És la retribució mensual que, amb caràcter de mínim i per jornada completa, cobra cada treballador d'acord amb la seva categoria professional, i que queda detallada en l'annex 2.a d'aquest Conveni.

Article 32. *Antiguitat*

Durant la vigència d'aquest Conveni, no es meritara cap quantitat per aquest concepte. Tot i això el personal en plantilla tindrà dret a consolidar la quantitat que percebi en el moment de la firma del Conveni per aquest concepte, denominada Complement personal de conveni (CPC).

Article 33. *Plus de Lliure Disposició*

Aquest plus el cobraran tots aquells treballadors que prestin els seus serveis en règim de lliure disposició, o jornada irregular d'acord amb l'annex 3 d'aquest Conveni, a fi d'atendre les circumstàncies puntuals de la informació o d'altres factors d'evident interès del producte editorial, i sempre que sigui necessari a criteri dels responsables dels departaments.

L'import a percebre s'especifica a l'annex 2.c en funció de la categoria professional.

Aquest plus sempre serà de lliure acceptació per part del treballador, és a dir, que el treballador hi podrà renunciar i en aquest cas, evidentment, el seu horari tampoc estaria en règim de lliure disposició.

Article 34. *Plus de Càrrec*

Aquest plus de quantitat variable s'aplicarà a aquells treballadors que, de forma transitòria, facin treballs de categoria superior, segons l'article 21 del present Conveni col·lectiu. L'import de les retribucions corresponents a aquest plus per a cadascun dels càrrecs és el que s'especifica en l'annex 4.

Article 35. *Plus de Treball Dominical i de Cap de Setmana*

Tots els treballadors que per necessitats de redacció treballin en cap de setmana cobraran un plus d'acord amb l'annex 2.d i l'annex 2.e segons sigui una jornada de diumenge o de dos dies, dissabte i diumenge.

Article 36. *Garantia dels Plusos*

Atès que els plusos de lliure disposició, de treball dominical i de cap de setmana amb anterioritat formaven part del salari base, es garanteix que no podran ser absorbits en cap cas, ni durant la vigència d'aquest Conveni, ni en les seves successives pròrrogues o revisions, sempre que es mantinguin invariables les condicions laborals.

Així mateix, aquests plusos durant la vigència del present Conveni col·lectiu i les posteriors pròrrogues tindran anualment el mateix augment percentual que es pacti sobre el salari base.

Article 37. *Hores Extraordinàries*

Les hores extraordinàries es regularan d'acord amb l'Estatut dels Treballadors vigent.

Article 38. *Pagues Extraordinàries*

Com a part integrant del salari, tots els treballadors tindran dret a la percepció de les tres pagues extraordinàries següents:

- a) Una paga de beneficis, que es prorratejarà mensualment i el seu càlcul es farà dividint la suma del valor mensual del salari base més el complement personal de conveni entre 12.
- b) Una paga d'estiu, a cobrar abans del dia 24 de juny i que es meritara des de l'1 de gener fins al 30 de juny.
- c) Una paga de Nadal, a cobrar abans del 24 de desembre i que es meritara des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre.

Les pagues d'estiu i desembre es calcularan d'acord amb la xifra detallada per a cada categoria en l'annex 2.b d'aquest Conveni, sumant en cada cas el complement personal de conveni corresponent a cada persona.

En cas que el treballador hagi prestat els seus serveis a l'empresa durant un període inferior a 1 any, la retribució de les pagues d'estiu i desembre serà proporcional al temps treballat.

Article 39. *Augments Salarials*

S'acorda que en relació amb les retribucions salarials corresponents als anys 2023, 2024 i 2025, l'augment salarial es determinarà tenint en compte l'IPC de Catalunya de l'any anterior, però també els resultats econòmics del grup, és a dir el resultat consolidat brut abans d'impostos de Premsa d'Osona SA, i de CATVL 97, SLU.

Es preveuen tres possible situacions:

a) Resultat inferior a 75.000€

Si el resultat brut abans d'impostos consolidat de Prosa i CATVL, de l'any anterior és inferior a 75.000€, no hi haurà increments salarials, però es repartirà la meitat d'aquest resultat, a parts iguals entre tots els treballadors. Aquest pagament es farà efectiu durant el primer trimestre de l'any, tan bon punt estiguin tancats els comptes anuals. En cas de treballadors amb una antiguitat inferior a un any, rebran la part del plus proporcional als dies treballats durant l'any tancat.

b) Resultat entre 75.000€ i 200.000€

Si el resultat brut abans d'impostos consolidat de Prosa i CATVL, de l'any anterior està entre 75.000€ i 200.000€ s'aplicarà un increment igual al 50% de l'IPC català i es repartirà el 25% d'aquest resultat, a parts iguals entre tots els treballadors. Aquest pagament es farà efectiu durant el primer trimestre de l'any, tan bon punt estiguin tancats els comptes anuals. En cas de treballadors amb una antiguitat inferior a un any, rebran la part del plus proporcional als dies treballats durant l'any tancat.

c) Resultat superior a 200.000€

Si el resultat brut abans d'impostos consolidat de Prosa i CATVL, de l'any anterior és superior a 200.000€, s'aplicarà un increment igual a l'IPC català i es repartirà el 10% del resultat brut abans d'impostos, a parts iguals entre tots els treballadors. En cas de treballadors amb una antiguitat inferior a un any, rebran la part del plus proporcional als dies treballats durant l'any tancat.

En tots els casos, els increments d'IPC queden sempre consolidats en les nòmines i la participació en els resultats és un pagament únic que no queda consolidat.

En el cas de treballadors amb complements absorbibles a la seva nòmina, quan aquests no estiguin justificats per funcions o càrrecs vigents, seran absorbits pels increments futurs d'IPC fins a desaparèixer. De conformitat amb allò regulat a l'article 6 del present conveni, l'acord que es regula en el present article, té una vigència i eficàcia limitada a data 31/12/2025. Pel que, arribada aquesta data, amb independència que hi hagi hagut denúncia del Conveni o no, el pacte subscrit en matèria d'augment salarials deixarà d'aplicar-se de forma automàtica, sense que aquest tingui cap mena de repercussió sobre els increments salarials posteriors a 31/12/2025. Havent d'arribar el comitè i l'empresa, necessàriament, a acords per regular els increments salarials dels anys successius al 2025.

Article 40. *Compensació per Incapacitat Temporal*

Els treballadors en plantilla que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada de qualsevol contingència seran compensats per l'empresa a partir del primer dia de baixa i fins a un màxim de tres mesos de durada, amb una quantitat que, sumada a la percepció que li correspongui d'acord amb la normativa legal aplicable, sigui equivalent al 100% del salari base, complement personal de conveni, plus de lliure disposició i paga de beneficis cobrats durant el mes anterior.

En cas de presentar més de dues baixes per incapacitat laboral transitòria durant el mateix any, de gener a desembre, la tercera baixa es complementarà a partir del setzè dia i fins a un màxim de 3 mesos de durada, i a partir de la quarta baixa, dins l'esmentat període, no hi haurà cap tipus de complement.

A partir del quart mes en situació d'incapacitat laboral transitòria, la percepció d'aquest concepte per part dels treballadors serà sempre del 75% del salari base, complement personal de conveni, plus de lliure

disposició i paga de beneficis cobrats durant el mes anterior a l'inici de la baixa, excepte en el cas de maternitat o d'accident laboral, en què es complementarà sempre fins al 100%.

El control de la malaltia, a l'efecte de reconeixement del dret a percebre aquesta compensació, podrà ser verificat mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic, tal com s'estableix en l'article 20.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 41. *Compensació de Quilometratges*

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa abonarà el quilometratge pels desplaçaments que s'hagin efectuat per motius de feina, a raó de 0,23€ per quilòmetre. Aquest pagament inclou a més del combustible consumit, el desgast del vehicle i les avaries, l'assegurança i els impostos de matriculació i circulació.

CAPÍTOL 7 Permisos, Llicències i Excedències

Article 42. *Permisos i Llicències*

Els treballadors tindran dret als permisos i llicències d'acord amb la legislació vigent en cada moment, d'acord amb l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Les parelles de fet, reconegudes legalment, tindran dret als permisos i llicències familiars que estableix l'esmentat article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 43. *Excedències*

El treballador que per voluntat pròpia tingui intenció de demanar una excedència voluntària, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, cal que ho sol·liciti per escrit amb almenys 15 dies naturals d'antelació a la data de la baixa.

Tal com ho regula l'Estatut dels Treballadors, només podran demanar aquesta excedència aquells treballadors que tinguin una antiguitat superior a 1 any.

L'excedència es podrà sol·licitar per un període d'entre 4 mesos i 5 anys, període que caldrà concretar amb l'esmentat escrit de petició.

L'empresa podrà denegar la sol·licitud d'una excedència voluntària si es dona algun dels següents supòsits:

a) Si el sol·licitant demana l'excedència per anar a treballar per compte d'altri i amb una feina semblant o igual a la que desenvolupava en l'empresa.

b) Igualment es podrà anul·lar una excedència prèviament concedida si durant el seu termini es donen les condicions esmentades en l'anterior punt a), encara que en el moment de sol·licitar-la s'hagués demanat per un altre concepte. En aquest cas, en el moment que l'empresa tingui el coneixement d'aquest fet, li comunicarà per escrit l'anul·lació de l'excedència.

En totes les excedències voluntàries, el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seva, i per exercir aquest dret cal que abans d'exhaurir-se el termini que s'havia acordat d'excedència l'interessat faci per escrit la sol·licitud de reingrés. En cas de no complir aquest requisit, l'excedència quedarà anul·lada al seu venciment.

En cap cas l'empresa no concedirà cap pròrroga de les excedències en curs, encara que s'hagués demanat per a menys de 5 anys, que és el termini màxim que d'entrada es pot sol·licitar.

Article 44. *Baixa Voluntària de l'Empresa*

Quan el treballador causi baixa voluntària a l'empresa, aquesta està obligada a tenir la liquidació a disposició del treballador el mateix dia de la baixa laboral.

Per la seva part, els treballadors hauran de comunicar per escrit a l'empresa la seva decisió de causar baixa, d'acord amb els següents terminis de preavís: personal tècnic titulat, 1 mes; la resta de treballadors, 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis comportarà la deducció d'1 dia de salari per cadascun de retard en el preavís.

CAPÍTOL 8 Drets Sindicals

Article 45. *Facultats i Garanties Sindicals*

Les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors seran les reconegudes en l'Estatut dels Treballadors. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per cadascun dels membres del Comitè serà de 15.

Article 46. *Assemblea de Treballadors*

Els treballadors de l'empresa tenen el dret de reunir-se en assemblea, per la qual cosa disposen d'un crèdit de 5 hores anuals dins de la jornada de treball. L'assemblea podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa o per un terç dels treballadors de l'empresa.

CAPÍTOL 9 Faltes i Sancions

Article 47. *Faltes*

Es consideren faltes les accions o omissions punibles en què hagin pres part els treballadors, així com l'incompliment dels deures, siguin del tipus que siguin, imposats per les disposicions legals que hi ha en vigència i pel present Conveni col·lectiu. Segons el tipus i les circumstàncies, les faltes es qualificaran com a lleus, greus o molt greus.

Article 48. *Faltes Lleus*

- a) Les que essent producte de negligència, descuit, errors o demores en la realització de qualsevol servei no produeixin cap problema important ni es facin de manera intencionada.
- b) Fins a 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts, al llarg d'1 mes, sense causa justificada.
- c) Distreure's en hores de servei en qualsevol feina que no li pertoqui.
- d) Causar absència per un període curt de temps del seu lloc de feina.
- e) La manca evident de neteja personal.
- f) No tenir gaire cura en la conservació del material, el mobiliari i altres béns de l'empresa.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h) Faltar al treball 1 dia sense autorització o causa justificada.
- i) No cursar dins del termini la baixa corresponent quan no s'assisteix al treball per causa justificada, si no és que es demostrï la impossibilitat per la qual no s'ha pogut fer arribar.
- j) Assistir al treball en estat d'embriaguesa.
- k) No comunicar els canvis familiars que afecten la retenció d'impostos o càrregues socials. Si les circumstàncies demostrassin que l'omissió s'ha fet amb malícia, la falta es consideraria greu.
- l) En general, totes les accions o omissions semblants a les que s'acaben de relacionar.

Article 49. *Faltes Greus*

- a) Desobeir les ordres rebudes, sempre que no hi hagi un trencament explícit de la disciplina.
- b) Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts al llarg d'1 mes.
- c) Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Quan aquestes faltes perjudiquin el servei que es desenvolupa es consideraran molt greus.
- d) Simular malaltia o accident.
- e) Simular la presència d'un altre treballador fixant o firmant per ell a l'entrada o sortida del treball.
- f) La negligència o l'oblit en el treball, quan afecti el bon funcionament del servei, o bé endarrerir deliberadament les tasques que li toca desenvolupar.
- g) Fer, sense permís, treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a finalitats pròpies materials o utensilis de l'empresa.
- h) La manca de veracitat comprovada en informes o manifestacions verbals i escrites referides al treball.
- i) Disminuir conscientment el rendiment a la feina.
- j) Les ofenses verbals exercides sobre qualsevol treballador de l'empresa.
- k) La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerat com a falta molt greu.
- l) La reincidència en falta lleu, encara que les infraccions siguin de naturalesa diferent, sempre que es produeixin dins d'1 mes a partir de la primera falta de l'esmentada graduació.
- m) En general, totes les accions o omissions de característiques semblants a la gravetat de les anteriorment esmentades.

Article 50. *Faltes Molt Greus*

- a) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions que se li han encomanat, i el robatori, tant a l'empresa com entre els seus companys de feina o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei a qualsevol lloc.
- b) Més de 6 faltes de puntualitat en el decurs d'1 mes, 10 durant 1 trimestre o 20 durant 1 semestre.
- c) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris, mobiliari i documents de l'entitat.
- d) L'embriaguesa o toxicomania habitual, si repercuteix negativament en la feina.
- e) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.
- f) Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.
- g) El treball per a altres empreses de les incloses en l'àmbit periodístic, o qualsevol altra relacionada amb la premsa parlada o escrita, sense autorització expressa de l'entitat.
- h) Rebre gratificacions que no siguin de l'empresa per fer els treballs que li correspon fer i explotar, en benefici propi, els negocis de la societat, passa de greu a molt greu.
- i) La continuada i habitual manca d'higiene personal, que provoqui queixes justificades dels seus companys de feina.
- j) Abandonar el treball en llocs de responsabilitat.

k) Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps o familiars, així com als companys o subordinats.

l) Les ofenses verbals o físiques, així com tot allò que està tipificat com a assetjament sexual i/o moral també anomenat mobbing, d'acord amb la legislació vigent i amb el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, pactat entre l'empresa i els treballadors l'any 2022.

m) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es produeixin dins dels 6 mesos següents a la primera vegada que es va produir.

n) En general, totes les accions o omissions de característiques semblants a les que anteriorment s'han citat.

Article 51. Sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions d'acord amb el que determina la legislació vigent.

De tota sanció, excepte l'amonestació verbal, se'n donarà una còpia a l'interessat, que haurà de fer un justificant de recepció o firmar la comunicació conforme se n'ha assabentat.

Per a la imposició de faltes molt greus, l'empresa haurà d'informar la representació dels treballadors. Pel que fa a les sancions per faltes de naturalesa sexual. S'actuarà d'acord amb el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

- Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies en els supòsits h) i j).
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina fins a 30 dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 31 a 90 dies; acomiadament.

CAPÍTOL 10 Seguretat i Higiene en el Treball

Article 52. Normativa sobre Seguretat i Higiene en el Treball

La normativa aplicable sobre seguretat i higiene en el treball serà la derivada de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals.

ANNEX 1 DEFINICIÓ DELS GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

- Grups Professionals

I. Grup 0. Consell de Direcció

Fa funcions de direcció, coordinació, planificació, organització i control de les activitats pròpies al nivell més alt de les diferents àrees de l'empresa.

Formació: Titulació universitària superior, complementada amb una dilatada experiència professional i amb coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Aquest grup professional inclou el personal directiu de l'empresa i concretament: direcció general, direcció d'edició, cap d'administració i finances, cap de subscripcions i cap del departament tècnic.

II. Grup 1. Comandaments

Fan funcions que requereixen un alt grau d'autonomia i comandament, així com de coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos departaments o seccions de l'empresa, partint de directrius àmplies, i donant compte de la seva gestió al personal adscrit al grup 0.

Els comandaments s'ocupen de la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de treballadors i col·laboradors dins de la mateixa àrea d'activitat de l'empresa.

Formació: Titulació universitària superior o bé universitària de grau mitjà (diplomatura), complementada amb una dilatada experiència professional o, si no, coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió complementada amb formació específica al lloc de treball.

Inclou les categories de Cap de redacció, Cap de secció, Cap de publicitat.

III. Grup 2. Personal Tècnic i Titulat

Funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb contingut intel·lectual, objectius definits i amb elevat grau d'exigència en autonomia i responsabilitat.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents: labors de redacció que consisteixen en la realització d'un treball de tipus fonamentalment intel·lectual; labors d'edició, correcció i revisió d'informació per a la seva emissió o publicació; labors de maquetació i disseny gràfic; labors de fotografia i posada en pàgina de les imatges; labors de cobraments i pagaments, emissió i recepció de factures, realització d'estadístiques, assentaments comptables, confecció de nòmines i administració de correspondència; tasques de secretaria de direcció; tasques de classificació i custòdia de material documental; tasques de coordinació de la distribució de diaris a subscriptors.

Formació: Titulació universitària superior o bé universitària de grau mitjà (diplomatura), complementada amb experiència professional i coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió i amb formació específica al lloc de treball, que sigui equivalent a estudis universitaris de grau mitjà.

Inclou les categories de Redactor sènior, Redactor, Redactor júnior, Corrector, Oficial de taller, Fotògraf, Oficial 1a administració, Oficial 2a administració i Inspector de transport

IV. Grup 3. Comercials

Funcions consistents en l'execució de tasques que requereixin coneixements professionals i aptituds pràctiques adequats, sense assolir el grau de complexitat o plus de continguts del Grup Professional 2.

Formació: no es requereix formació universitària.

Son aquelles persones que fan tasques comercials, ja siguin per vendre publicitat, subscripcions o qualsevol altre producte que l'empresa posi a la venda.

Inclou les categories de Comercial de publicitat i Comercial de subscripcions.

V. Grup 4. Ajudants i Auxiliars

Fan tasques consistents en l'execució d'operacions senzilles, amb alt grau de supervisió.

Formació: no es requereix formació universitària.

Inclou les categories d'Auxiliar de redacció, Auxiliar de fotografia, Ajudant de taller, Auxiliar d'administració, Recepcionista i Repartidors.

- Categories Professionals i Departaments

- Departament de Redacció, Fotografia i Taller

- Cap de redacció: és el treballador que coordina l'edició, la producció i la redacció literària, informativa i gràfica, amb responsabilitat davant del director de l'edició, al qual assisteix en les seves funcions i el substitueix en casos d'absència.

- Cap de secció: és el treballador que assumeix la responsabilitat d'una secció, en la qual supervisa i coordina el treball d'una o més persones de la plantilla o col·laboradors de la redacció.

- Redactor sènior: realitza les mateixes feines que el redactor, però per la seva experiència, antiguitat i expertesa té una categoria superior.

- Redactor: és el treballador que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins del límit del temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. El redactor treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada, i està capacitat perquè, si ningú no supervisa els seus textos abans de veure la llum, aquests surtin d'acord amb el Llibre d'estil d'El 9 Nou, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica.

- Redactor júnior: és redactor júnior aquell periodista que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins el límit de temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. El redactor júnior treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada.

- Auxiliar de redacció: és auxiliar de redacció aquell periodista que realitza un treball de tipus creatiu, fonamentalment de caire literari, que normalment porta a terme dins el límit de temps que assenyala la seva jornada, sigui treball de taula i/o de carrer. L'auxiliar de redacció treballa per encàrrec del seu cap sobre l'àrea temàtica i/o geogràfica que té assignada i els seus textos, abans de ser publicats, han de ser supervisats perquè surtin d'acord amb el Llibre d'estil d'El 9 Nou, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica.

- Fotògraf: és el treballador que realitza un treball fotogràfic que normalment el fa dins el límit de temps que assenyala la seva jornada, que porta a terme, per iniciativa pròpia o per encàrrec i que està capacitat per deixar la imatge col·locada en el sistema informàtic, muntada a la pàgina.

- Auxiliar de fotografia: és auxiliar de fotografia el treballador que realitza la mateixa feina que el tècnic fotogràf però el seu treball ha de ser supervisat.

- Corrector: és el treballador que llegeix els textos abans de ser publicats per detectar i esmenar tot allò que no s'ajusti a la normativa de llengua que regeix per als productes d'El 9 Nou.

- Oficial de taller: són aquells treballadors que tenen a càrrec seu un servei determinat de taller i que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb treballadors a les seves ordres o sense, executen sota la dependència del director de l'edició.

- Ajudant de taller: és el treballador que realitzant funcions d'oficial de taller, el seu treball ha de ser supervisat.

o Departament d'Administració

– Oficial 1a administració: són aquells treballadors que tenen a càrrec seu un servei determinat d'administració i que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb treballadors a les seves ordres o sense, executen sota la dependència del cap d'administració.

– Oficial 2a administració: són els treballadors que amb certa iniciativa i subordinats al cap d'administració i oficials de primera, si n'hi ha, efectuen feines d'administració.

– Auxiliar administració: és el treballador que realitzant funcions d'oficial d'administració, el seu treball ha de ser supervisat.

– Recepcionista: són els treballadors que tenen com a missió tenir cura d'una centraleta telefònica, atendre els clients i visites, així com efectuar els petits treballs administratius que se li encarreguin.

o Departament Comercial

– Cap de publicitat: s'inclou en aquesta categoria el personal que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideix el Departament Comercial de Publicitat i té personal a les seves ordres.

– Comercial de publicitat: el personal d'aquesta categoria realitzarà, sota la supervisió del cap de publicitat, les tasques pròpies de la venda d'espais publicitaris. S'entén com a tasques de venda no només el fet de la contractació, sinó les que aquesta venda ocasiona, com són l'entrega i control de maquetes, la comprovació dels originals i responsabilitzar-se del cobrament de la facturació.

– Comercial de subscripcions: el personal d'aquesta categoria realitzarà, a les ordres del cap de subscripcions, les tasques pròpies de la venda de subscripcions. S'entén com a tasques de venda no només el fet de la contractació, sinó les que aquesta venda ocasiona, com són l'entrega i comprovació de totes les dades d'alta i responsabilitzar-se del cobrament de la facturació.

o Departaments de Distribució

– Inspector de transport: són els treballadors que, a les ordres del cap de secció o cap del departament, coordinen la feina de diversos transportistes i repartidors, coneixen les seves rutes, els substitueixen quan és el cas i vetllen sobre el terreny pel correcte funcionament de tot el procés d'entrega als clients.

– Repartidors: són els treballadors que, a les ordres de l'inspector de transport, s'encarrega de la distribució al detall dels productes que programi l'empresa. També poden actuar en la seva zona com a transportista.

ANNEX 2
RETRIBUCIONS SALARIALS

a) Salari base 2023:

Cap de redacció	2.055,23
Cap de secció	1.501,26
Redactor sènior	1.501,26
Redactor	1.289,63
Redactor júnior	1.039,38
Auxiliar de redacció	800,00
Fotògraf	1.289,63
Auxiliar de fotografia	800,00
Corrector	1.220,11
Oficial 1a taller	1.203,58
Ajudant taller	800,00
Oficial 1a administració	1.395,84
Oficial 2a administració	1.213,80
Auxiliar administració	1.031,53
Recepcionista	1.000,00
Cap publicitat	2.121,77
Comercial publicitat	923,40
Comercial telemàrqueting	900,00
Inspector de transport	1.663,32
Repartidor	995,00

La retribució fixa i més el variable de totes les categories professionals establertes en el present Conveni col·lectiu no serà mai inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent.

a) Salari base 2024:

Cap de redacció	2.088,12
Cap de secció	1.525,28
Redactor sènior	1.525,28
Redactor	1.310,26
Redactor júnior	1.056,01
Auxiliar de redacció	850,00
Fotògraf	1.310,26
Auxiliar de fotografia	850,00
Corrector	1.239,63
Oficial 1a taller	1.222,84
Ajudant taller	950,00
Oficial 1a administració	1.418,18
Oficial 2a administració	1.233,22
Auxiliar administració	1.060,00
Recepcionista	1.060,00
Cap publicitat	2.155,72
Comercial publicitat	938,17
Comercial telemàrqueting	914,40
Inspector de transport	1.689,93
Repartidor	1.060,00
Realitzador	1.626,17
Auxiliar maquilladora	1.060,00

La retribució fixa i més el variable de totes les categories professionals establertes en el present Conveni col·lectiu no serà mai inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent.

PAGUES EXTRES

b) Pagues extres 2023:

Cap de redacció	2.396,53
Cap de secció	1.937,89
Redactor sènior	1.937,89
Redactor	1.626,05
Redactor júnior	1.324,76
Auxiliar de redacció	1.089,72
Fotògraf	1.626,05
Auxiliar de fotografia	1.089,72
Corrector	1.528,06
Oficial 1a taller	1.282,59
Ajudant taller	1.089,72
Oficial 1a administració	1.395,84
Oficial 2a administració	1.213,80
Auxiliar administració	1.031,53
Recepcionista	1.000,00
Cap publicitat	2.121,77
Comercial publicitat	923,40
Comercial telemàrqueting	900,00
Inspector de transport	1.663,32
Repartidor	995,00

b) Pagues extres 2024:

Cap de redacció	2.434,88
Cap de secció	1.968,89
Redactor sènior	1.968,89
Redactor	1.652,06
Redactor júnior	1.345,96
Auxiliar de redacció	1.105,00
Fotògraf	1.652,06
Auxiliar de fotografia	1.105,00
Corrector	1.552,51
Oficial 1a taller	1.303,11
Ajudant taller	1.235,00
Oficial 1a administració	1.418,18
Oficial 2a administració	1.233,22
Auxiliar administració	1.060,00
Recepcionista	1.060,00
Cap publicitat	2.155,72
Comercial publicitat	938,17
Comercial telemàrqueting	914,40
Inspector de transport	1.689,93
Repartidor	1.060,00
Realitzador	1.626,17
Auxiliar maquilladora	1.060,00

PLUS DE LLIURE DISPOSICIÓ

c) Plus de lliure disposició 2023:

Cap de redacció	124,62
Cap de secció	124,62
Redactor sènior	124,62
Redactor	117,35
Redactor júnior	117,35
Auxiliar de redacció	117,35
Fotògraf	117,35
Auxiliar de fotografia	117,35

c) Plus de lliure disposició 2024:

Cap de redacció	126,61
Cap de secció	126,61
Redactor sènior	126,61
Redactor	119,23
Redactor júnior	119,23
Auxiliar de redacció	119,23
Fotògraf	119,23
Auxiliar de fotografia	119,23
Realitzador	119,23

COMPLEMENT DE CAP DE SETMANA

d) Complement de cap de setmana 2023:

Cap de redacció	153,48
Cap de secció	138,40
Redactor sènior	138,40
Redactor	138,40
Redactor júnior	123,31
Auxiliar de redacció	108,23
Fotògraf	138,40
Auxiliar de fotografia	108,23

d) Complement de cap de setmana 2024:

Cap de redacció	155,94
Cap de secció	140,61
Redactor sènior	140,61
Redactor	140,61
Redactor júnior	125,29
Auxiliar de redacció	109,96
Fotògraf	140,61
Auxiliar de fotografia	109,96
Realitzador	140,61

COMPLEMENT DE TREBALL EN DIUMENGE

e) Complement de treball en diumenge

Corrector	59,73
Oficial 1a taller	30,78
Ajudant taller	30,78

e) Complement de treball en diumenge

Corrector	60,69
Oficial 1a taller	31,27
Ajudant taller	31,27

f) Comissions comercials publicitat:

En funció del grau d'assoliment del pressupost mensual, els comercials de publicitat reben aquestes comissions sobre totes les vendes aconseguides i cobrades:

Pressupost anual < 100.000 €	
> 100%	7%
75-99%	5%
50-74%	3%
< 50%	1%
Pressupost anual > 100.000 €	
> 100%	8%
75-99%	6%
50-74%	4%
< 50%	2%

g) Comissions comercials subscripcions:

Altes Osona	13,00
Mitja subscripció Osona	6,50
Altes Vallès	16,00
Mitja subscripció Vallès	8,00
Baixes salvades	9,00
Renovacions	3,00

ANNEX 3
JORNADA DE TREBALL

a) Regular o irregular

Cap de redacció	Irregular
Cap de secció	Irregular
Redactor sènior	Irregular
Redactor	Irregular
Redactor júnior	Irregular
Auxiliar de redacció	Irregular
Fotògraf	Irregular
Auxiliar de fotografia	Irregular
Corrector	Regular
Oficial taller	Regular
Ajudant taller	Regular
Oficial 1a administració	Regular
Oficial 2a administració	Regular
Auxiliar administració	Regular
Cap publicitat	Regular
Comercial publicitat	Regular
Comercial subscripcions	Regular
Recepcionista	Regular
Inspector de transport	Regular

b) Caps de setmana o diumenges de treball

Cap de redacció	1 de cada 2
Cap de secció	1 de cada 2
Redactor sènior	1 de cada 2
Fotògraf	1 de cada 2
Auxiliar de fotografia	1 de cada 2
Redactor	1 de cada 3
Redactor júnior	1 de cada 3
Auxiliar de redacció	1 de cada 3
Corrector	Tots els diumenges
Oficial taller	1 diumenge a la tarda de cada 2
Ajudant taller	1 diumenge a la tarda de cada 2

ANNEX 4
PLUS DE CÀRREC

a) Tipus de plus

- Plus 1
 - De cap de redacció a director d'edició
 - De cap de secció a cap de redacció
- Plus 2
 - De redactor a cap de secció

b) Import dels plusos

- Plus 1 250,00€
- Plus 2 140,00€

Barcelona, 19 de juliol de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada



RESOLUCIÓ de 6 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les Taules Salarials definitives per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA (codi de conveni núm. 08011192012000).

Vist el text de l'Acord subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el 10 de novembre de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, modificat pel Decret 362/2024, de 30 de setembre; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de les Taules Salarials definitives per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Premsa d'Osona, SA (codi de conveni núm. 08011192012000), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal de text signat per les parts

ACTA ACTUALITZACIÓ DE LES TAULES SALARIALS DEL CONVENI COL·LECTIU DE PREMSA D'OSONA, SA

Assistents

Per part de Premsa d'Osona

Elisabet Codina Satorras, actuant en qualitat d'administradora

Per part dels Representants Legals dels treballadors (delegats sindicals)

Jordi Baucells Meyer

Esther Rovira Orriols

Reunides les persones mencionades, en data 10 de novembre de 2025, ambdues manifesten i es reconeixen mútuament la capacitat legal necessària per negociar i adoptar acords en relació del conveni col·lectiu d'empresa de la mercantil Premsa d'Osona SA, d'acord amb el que disposa l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors, i

MANIFESTEN i ACORDEN

Primer. Que, en data 23 de gener de 2025, a les 09:30 hores, es va reunir els representants del Comitè d'empresa; Jordi Baucells Meyer i l'Esther Rovira Orriols i per part de la Societat la Elisabet Codina Satorras. La reunió va finalitzar a les 10:20 hores del mateix dia.

Segon. Les parts constaten que el resultat brut abans d'impostos consolidat de Prosa i CATVL corresponent l'exercici 2024 es troba dins la franja entre 75.000€ i 200.000€.

Tercer. D'acord amb l'article 39 del Conveni col·lectiu d'aplicació, això comporta:

- L'aplicació d'un increment del 50% de l'IPC català sobre les taules salarials vigents.
- El repartiment del 25% del resultat de l'exercici, a parts iguals entre tot el personal, amb efectes durant el primer trimestre de l'any un cop tancats els comptes anuals.
- El personal amb antiguitat inferior a un any percebran aquest bonus de manera proporcional al temps treballat.

Quart. En conseqüència, s'aproven les noves taules salarials que s'adjunten com annex-1 al present acord.

Cinquè. Les condicions salarials pactades per a l'exercici 2025 tindran una vigència limitada fins al dia 31 de desembre de 2025, sense que la seva aplicació pugui entendre's prorrogada automàticament més enllà d'aquesta data.

En conseqüència, a partir de l'1 de gener de 2026, les esmentades condicions salarials deixaran d'aplicar-se, sense generar dret a percepció futura ni consolidació addicional, llevat que empresa i representació legal de les persones treballadores acordin expressament un nou pacte que reguli les condicions salarials per als exercicis posteriors.

Sisè. Així mateix, les parts faculten al Graduat Social, Joaquim Bosch Gutiérrez, a efectes de registrar el present acord, i la resta de textos requerits i assenyalats en el present escrit.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1

RETRIBUCIONS SALARIALS

a) Salari base 2025:

Cap de redacció	2.118,39
Cap de secció	1.547,40
Redactor sènior	1.547,40
Redactor	1.329,26
Redactor júnior	1.071,32
Auxiliar de redacció	862,33
Fotògraf	1.329,26
Auxiliar de fotografia	862,33
Corrector	1.257,61
Oficial 1a taller	1.240,57
Ajudant taller	1.100,00
Oficial 1a administració	1.438,74
Oficial 2a administració	1.251,10
Auxiliar administració	1.105,07
Recepcionista	1.105,07
Cap publicitat	2.186,97
Comercial publicitat	951,78
Comercial telemàrqueting	1.014,50
Inspector de transport	1.714,44
Repartidor	1.105,07
Realitzador	1.649,75
Auxiliar maquilladora	1.105,07

La retribució fixa i més el variable de totes les categories professionals establertes en el present Conveni col·lectiu no serà mai inferior al Salari Mínim Interprofessional vigent.

PAGUES EXTRES

b) Pagues extres 2025:

Cap de redacció	2.470,18
Cap de secció	1.997,44
Redactor sènior	1.997,44
Redactor	1.676,02
Redactor júnior	1.365,47
Auxiliar de redacció	1.121,02
Fotògraf	1.676,02
Auxiliar de fotografia	1.121,02
Corrector	1.575,02
Oficial 1a taller	1.322,01
Ajudant taller	1.100,00
Oficial 1a administració	1.438,74
Oficial 2a administració	1.251,10
Auxiliar administració	1.105,07
Recepcionista	1.105,07
Cap publicitat	2.186,97
Comercial publicitat	951,78
Comercial telemàrqueting	1.014,50
Inspector de transport	1.714,44
Repartidor	1.105,07
Realitzador	1.649,75
Auxiliar maquilladora	1.105,07

PLUS DE LLIURE DISPOSICIÓ

c) Plus de Lliure Disposició 2025:

Cap de redacció	128,45
Cap de secció	128,45
Redactor sènior	128,45
Redactor	120,96
Redactor júnior	120,96
Auxiliar de redacció	120,96
Fotògraf	120,96
Auxiliar de fotografia	120,96
Realitzador	120,96

COMPLEMENT DE CAP DE SETMANA

d) Complement de Cap de Setmana 2025:

Cap de redacció	158,20
Cap de secció	142,65
Redactor sènior	142,65
Redactor	142,65
Redactor júnior	127,10
Auxiliar de redacció	111,56
Fotògraf	142,65
Auxiliar de fotografia	111,56
Realitzador	142,65

COMPLEMENT DE TREBALL EN DIUMENGE

e) Complement de Treball en Diumenge

Corrector	61,75
Oficial 1a taller	31,73
Ajudant taller	31,73

f) Comissions Comercials Publicitat

En funció del grau d'assoliment del pressupost mensual, els comercials de publicitat reben aquestes comissions sobre totes les vendes aconseguides i cobrades:

Pressupost anual < 100.000 €	
> 100%	7%
75-99%	5%
50-74%	3%
< 50%	1%

Pressupost anual > 100.000 €	
> 100%	8%
75-99%	6%
50-74%	4%
< 50%	2%

g) Comissions Comercials Subscripcions:

Altes Osona	13,00€
Mitja subscripció Osona	6,50€
Altes Vallès	16,00€
Mitja subscripció Vallès	8,00€
Baixes salvades	9,00€
Renovacions	3,00€

Barcelona, 6 de març 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada