

**Conveni Grup EL PUNT
2002-2005**

Girona, febrer del 2003

Índex

- Capítol I** Àmbit i vigència (art. 1 a 5)
Àmbit funcional. Àmbit personal. Àmbit territorial. Vigència, duració, rescissió i pròrroga. Garantia personal. **Pàgina 3.**
- Capítol II** Organització del treball (art. 6 i 7)
L'organització del treball. Formació professional. **Pàgina 4.**
- Capítol III** Contractació, proves i plantilla. (art. 8 a 12)
Plantilla estructural. Contractes de formació. Contractes en pràctiques. Contractes a temps parcial. Períodes de prova. **Pàgines 5 i 6.**
- Capítol IV** Mobilitat geogràfica i funcional (art. 13)
Traslats, canvis de lloc de treball i permutes. **Pàgina 7.**
- Capítol V** Jornada, horaris i vacances (art. 14 a 17)
Calendari laboral. Jornada de treball. Horaris de treball. Vacances. **Pàgina 8.**
- Capítol VI** Retribucions (art. 18 a 31)
Retribucions. Salari. Comissions comercials per venda de publicitat i subscripcions. Comissions per repartiment de subscripcions, paqueteria i bustiatge. Plus de disponibilitat. Plus de treball en dies lliures. Plus de fotografia. Plus de millora de llengua. Plus de gran format. Augment salarial. Gratificacions reglamentàries. Despeses de viatge. Dietes comercials. Retribució durant la incapacitat transitòria. **Pàgines 9 a 10.**
- Capítol VII** Permisos, llicències i excedències (art. 32 a 35)
Permisos. Llicències. Excedències. Terminis de preavís. **Pàgines 11 a 14.**
- Capítol VIII** Drets sindicals (art. 36 i 37)
Facultats i garanties sindicals. Assemblea de treballadors. **Pàgina 15 a 17.**
- Capítol IX** Faltes i sancions (art. 38)
Faltes. **Pàgines 18 i 19.**
- Capítol X** Seguretat i higiene (art. 39 i 40)
Salut laboral i perillositat. Condicions laborals durant l'embaràs. **Pàgina 20.**
- Capítol XI** Condicions socials (art. 41)
Reconeixement mèdic. **Pàgina 21.**
- Disposicions addicionals.** Comissió de vigilància. Idioma d'ús. Submissió als tribunals. Clàusules que superen el marc d'aquest conveni. Vinculació a la totalitat. **Pàgines 22 i 23.**

- Annex I** Categories
Classificació i definició de categories (art. 1). Classificació segons la funció (art. 2).
Personal de Redacció (art. 3). Personal de Comercial (art. 4). Personal de Gestió i
Serveis Generals (art. 5). **Pàgines 24 a 28.**
- Annex II** Pla de formació. **Pàgina 29.**
- Annex III** Estatut de la redacció, codi deontològic i comitè professional. **Pàgines 30 a 32.**
- Annex IV** Taules salarials. **Pàgina 33.**

Capítol primer
ÀMBIT I VIGÈNCIA

ARTICLE 1. Àmbit funcional

Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals del Grup EL PUNT, format per les empreses següents: Hermes Comunicacions, SA; Club del Subscriptor, SA; Promocions i Distribucions de Premsa, SL; Digipunt, SL; Central de Serveis per a Mitjans de Comunicació, SL, i Comit Premsa BCN, SL. Si es creen noves societats dins el Grup EL PUNT, es regularan per aquest conveni.

ARTICLE 2. Àmbit personal

Es regiran per aquest conveni tots els treballadors que prestin serveis al Grup EL PUNT, en qualsevol de les seves funcions.

En queden expressament exclosos:

- a) Consellers, personal d'alta direcció, personal directiu i assessors.
- b) Professionals liberals vinculats per contractes civils de prestació de serveis.
- c) Els corresponsals i col·laboradors que tinguin formalitzat un contracte civil.
- d) Els col·laboradors a peça.

ARTICLE 3. Àmbit territorial

L'àmbit geogràfic serà tot el territori de parla catalana i comprèn tots els centres de treball del grup existents avui i els que es creïn en el futur.

ARTICLE 4. Vigència, duració, rescissió i pròrroga

El present conveni tindrà una durada de quatre anys, comptadors a partir del primer de gener del 2002. Quedarà prorrogat automàticament tant en les seves clàusules normatives com en les obligacionals a partir de la data d'acabament si no ha estat denunciat per qualsevol de les dues parts, amb una antelació mínima de dos mesos, davant dels Serveis Territorials de Treball, és a dir, abans de l'1 de novembre del 2005.

Si cap de les dues parts no el denuncia amb l'antelació mínima, es considerarà prorrogat d'any en any. Un cop denunciat el conveni i obert el procés de negociació, el conveni denunciat també es considerarà prorrogat automàticament tant en les clàusules normatives com en les obligacionals fins que s'arribi a un nou conveni.

ARTICLE 5. Garantia personal

Es respectaran les situacions personals que excedeixin del conveni, i es mantindran estrictament *ad personam* quan resultin més beneficioses per al treballador. L'*ad personam* es revaloritzarà en els mateixos termes exposats en l'article 27 del present conveni.

Capítol segon
ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

ARTICLE 6. L'organització del treball

L'organització del treball correspon a la direcció. Els treballadors, mitjançant els seus representants, delegats de personal, comitè d'empresa o seccions sindicals, tindran dret a la supervisió de la gestió. Per això la direcció informará els representants dels treballadors de les evolucions pressupostàries i de les modificacions que es produeixin en l'organització de l'empresa, amb caràcter previ i documentat.

ARTICLE 7. Formació professional

L'empresa i els treballadors tindran cura, de manera continuada, de l'actualització dels coneixements del personal, ja que entenen que la formació del personal és una responsabilitat compartida. Anualment, i conjuntament amb els pressupostos, empresa i representants dels treballadors elaboraran un pla de formació.

Capítol tercer
CONTRACTACIÓ, PROVES I
PLANTILLA

ARTICLE 8. *Plantilla*

El mes de desembre, l'empresa entregarà als representants dels treballadors de les empreses del Grup EL PUNT la llista de llocs de treball previstos per a l'any següent, i de cada lloc n'especificarà l'horari, la jornada específica, el treballador que l'ocupa i la categoria laboral d'aquest treballador.

ARTICLE 9. *Contractes de formació*

Podran concertar-se contractes de formació per a treballadors majors de 16 anys i menors de 21 i/o que s'iniciïn en la feina per a la qual se'ls contracta. Quan es requereixi legalment, s'exigirà el consentiment o l'autorització dels pares o representants legals dels treballadors. Aquest contracte es formalitzarà sempre per escrit, i s'hi farà constar la durada, la jornada laboral, la retribució corresponent o convinguda i el tipus de formació que cal realitzar. La durada màxima del contracte per formació laboral serà de tres anys. L'aprenent dedicarà a la feina el 85% de la seva jornada i sobre aquest percentatge, del salari mínim interprofessional, el primer any en cobrarà el 85%, el segon el 95% i el tercer any el 110%. Qualsevol aprenent que arribi al tercer any de treball a l'empresa tindrà automàticament un contracte indefinit. Empresa i treballadors acorden que qualsevol contracte de formació que s'hagi de fer l'aprovaran conjuntament les dues parts.

La formació laboral podrà realitzar-se a la mateixa empresa, o bé en centres autoritzats, i la formació teòrica ha d'alternar-se amb la feina.

ARTICLE 10. *Contractes en pràctiques*

Aquelles persones que tinguin una titulació universitària o de formació professional podran concertar un contracte de treball en pràctiques, per tal de perfeccionar els seus coneixements i adequar-los al nivell dels estudis cursats. El contracte de treball en pràctiques es formalitzarà sempre per escrit i expressarà la titulació del treballador, condicions de treball, duració i objecte de les pràctiques. La duració del contracte no serà superior a dos anys. A l'acabament del contracte en pràctiques, l'empresa lliurarà un certificat en el qual consti la durada, característiques de les pràctiques efectuades i el grau assolit.

La retribució del treballador en pràctiques serà del 65% de l'establerta en el conveni col·lectiu per la categoria corresponent durant el primer any de les pràctiques; i del 80% el segon any. En el cas de la redacció, es podran contractar en règim de pràctiques estudiants de Ciències de la Informació o de qualsevol altra carrera que vulguin dedicar-se al periodisme.

ARTICLE 11. *Contractes a temps parcial*

Podran concertar-se contractes a temps parcial sense cap mínim d'hores setmanals ni mensuals per a tasques de repartiment. En els altres casos de contractes a temps parcial, empreses i comitè decidiran el límit mínim d'hores de comú acord. El salari serà proporcional a les hores treballades.

ARTICLE 12. *Períodes de prova*

Podrà concertar-se per escrit un període de prova, que en cap cas no podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats ni de dos mesos per a la resta de treballadors.

Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions inherents al seu lloc de treball i categoria professional.

La resolució de la relació laboral es podrà produir a instància de qualsevol de les parts en aquest període, sense previ avís i sense que cap de les dues parts tingui dret a indemnització.

Capítol quart
MOBILITAT GEOGRÀFICA I FUNCIONAL

ARTICLE 13. *Traslats, canvis de lloc de treball i permutes*

Traslats individuals. Els trasllats de personal podran efectuar-se:

- a) Perquè ho sol·liciti l'interessat
- b) Per acord entre empresa i treballador
- c) Per necessitats del servei
- d) Per permutes

Quan el trasllat es faci a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'empresa, aquest no tindrà dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.

Si el trasllat es fa de mutu acord entre l'empresa i el treballador, se seguiran les condicions establertes per escrit entre ambdues parts sense perjudici de les reconegudes legalment.

Permutes.- Els treballadors destinats a altres localitats, dins de les empreses del grup, que pertanyen a la mateixa categoria, grup i subgrup podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, condicionada al que l'empresa decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud d'ambdós permutants per a la nova destinació i altres circumstàncies que trobi dignes d'apreciar.

Traslats col·lectius.- Quan per necessitats econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció justificades es pretengui traslladar un grup de treballadors o la totalitat de la plantilla, se seguirà allò que disposa l'Estatut dels Treballadors pel que fa a la tramitació o terminis.

En qualsevol cas, el comitè o els delegats seran informats de qualsevol permuta i/o trasllat, amb caràcter previ (7 dies) a la comunicació al treballador i emetrà un informe.

Capítol cinquè
JORNADA DE TREBALL, HORARIS I VACANCES

ARTICLE 14. Calendari laboral

Anualment s'elaborarà, entre les empreses i la representació legal dels treballadors, el calendari laboral, tenint en compte les limitacions fixades per aquest conveni col·lectiu. S'ha d'exposar un exemplar d'aquest calendari en un lloc visible de cada centre de treball, abans de l'1 de gener de cada any.

ARTICLE 15. Jornada de treball

La jornada laboral de tot el personal afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals repartides en cinc dies, excepte en els contractes a temps parcial. Aquell personal a temps complet que la seva jornada inclogui els dissabtes i diumenges podrà, periòdicament, lliurar aquests dies en substitució dels que li corresponien, sempre que l'organització de la seva secció, àrea o departament ho permeti.

ARTICLE 16. Horaris de treball

Els horaris de treball dels diferents torns i seccions estaran sempre adaptats a les necessitats de l'empresa. En tot cas, els horaris es fixaran per a cada lloc de treball i es faran públics al tauler d'anuncis o mitjançant comunicació escrita. Qualsevol modificació dels horaris de treball haurà de comunicar-se a la representació dels treballadors i al treballador.

ARTICLE 17. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes per any de servei serà de 30 dies naturals i se'n gaudirà d'acord amb la normativa interna i el pla anual de vacances que forma part del calendari laboral. El còmput de vacances es farà per any natural. La durada de les vacances, quan hi hagi un nou ingrés, es calcularà en proporció al temps de permanència a l'empresa. Els treballadors podran acumular als dies de vacances les festes oficials que hagin treballat, a raó d'un dia i mig per festa treballada. Es farà una excepció amb les guàrdies de Cap d'Any, Divendres Sant i Nadal, en què, a banda del dia i mig, es pagarà la part proporcional, segons les hores treballades, d'un dia lliure.

Capítol sisè RETRIBUCIONS

ARTICLE 18. Retribucions

Les retribucions del personal subjecte a aquest conveni estaran constituïdes pel salari base i els complements, i corresponen a la jornada normal fixada en aquest conveni.

ARTICLE 19. Salari

S'entén per salari la quantitat bruta que, amb caràcter ordinari i fix, percep el treballador per tots els conceptes. La totalitat del salari ha de figurar en la nòmina.

El salari base dels treballadors als quals afecta aquest conveni serà el que, per cada categoria professional, s'estableix en l'annex (I) d'aquest conveni. En els imports mensuals del salari base ja hi ha prorratejada la paga extra de beneficis.

ARTICLE 20. Comissions comercials per venda de publicitat i subscripcions

El personal del departament de Comercial que treballa sense intermediaris percebrà comissions brutes de la seva facturació, un cop cobrada, segons la normativa interna establerta a l'efecte, es donarà puntual informació als comitès i/o delegats, així com dels canvis.

ARTICLE 21. Comissions per repartiment de subscripcions, paqueteria i bustiatge

El personal del departament de Distribució que ha de fer entrega de paquets i subscripcions o que ha de fer bustiatge percebrà comissions brutes per entrega segons la normativa interna establerta a l'efecte, de la qual es donarà puntual informació als comitès i/o delegats, així com dels canvis.

ARTICLE 22. Plus de disponibilitat

Ateses les especials característiques de l'empresa periodística, la direcció compensarà amb un plus de disponibilitat aquells treballadors que necessiti per qüestions d'organització de la feina i que admetin la lliure disposició i eventual ampliació de la jornada laboral quan les circumstàncies de l'activitat editorial ho facin necessari. El plus es fixa en la quantitat de 1.266,22 euros bruts anuals i es percebrà en dos pagaments de 57,56 euros els mesos de juny i desembre i deu pagaments de 115,11 euros la resta dels mesos de l'any.

ARTICLE 23. Plus de treball en dies lliures

Els treballadors que per motius d'organització de la feina i ateses les especials característiques de l'empresa periodística hagin de treballar un dels dies que lliuren segons la jornada del seu lloc de treball específic, traslladaran el seu dia de descans a una altra data convinguda i percebran una remuneració de 48,41 euros bruts per dia lliure treballat.

ARTICLE 24. Plus de fotografia

Els periodistes que publiquin les seves pròpies fotografies les cobraran a raó de 2,43 euros bruts les deu primeres de cada mes i a 8,25 euros bruts a partir de l'onzena fotografia publicada. De cada tema es pagaran fins a un màxim de dues fotografies, i si la foto va a portada se'n podran pagar tres per tema.

En els productes de periodicitat setmanal que gestiona el Grup EL PUNT, es pagaran les fotografies als mateixos preus que en les altres publicacions, però en aquest cas l'escalat per a la primera franja de preu arribarà fins a la fotografia número 25.

ARTICLE 25. Plus de millora de llengua

Els periodistes que en la seva producció mensual presentin una ràtio de faltes inferior o igual a 3 per foli (1.920 caràcters) tindran dret a percebre en la nòmina del mes següent el plus de millora, que es fixa en

un import de 28,92 euros bruts el mes. Els que presentin una ràtio inferior o igual a 6 per foli tindran dret a 14,47 euros bruts i els que presentin una ràtio inferior o igual a 9 tindran dret a 7,24 euros bruts. Els periodistes que vulguin aspirar a aquest plus hauran de comunicar-ho per escrit a la direcció, que organitzarà un sistema de correcció que permeti el registre i control de les faltes.

ARTICLE 26. Plus de gran format

Els periodistes poden proposar a la direcció fins a quatre temes de gran format a l'any i, quan siguin publicats en qualsevol dels productes que edita El Grup, l'empresa els pagarà a raó de 134,54 euros bruts la pàgina format tabloide, textos i fotos inclosos. Els temes de gran format s'hauran de proposar per escrit a la direcció i el periodista haurà d'executar-los en la forma, el temps i les condicions que acordí amb la direcció un cop li hagi estat aprovada la proposta.

ARTICLE 27. Augment salarial

L'augment salarial per al 2002, que tindrà efectes a partir de l'1 de gener, queda reflectit en les taules salarials annexes i en els imports fixats en els diferents conceptes retributius que es recullen en aquest capítol. Per a l'any 2003 l'augment salarial sobre els mateixos conceptes salarials es fixa en l'IPC de Catalunya. Per als anys 2004 i 2005 l'augment salarial sobre els esmentats conceptes retributius es fixa en l'IPC de Catalunya més 1 punt. En cas que el conveni quedi prorrogat automàticament perquè cap de les dues parts no el denuncia, s'aplicarà d'any en any un increment igual a l'IPC de Catalunya sobre tots els conceptes salarials.

ARTICLE 28. Gratificacions reglamentàries

Les pagues extres s'abonaran a tot el personal que sigui alta en el règim general de la Seguretat Social com a part del salari i es faran efectives els mesos de juny i desembre, a raó de 30 dies de salari base cadascuna d'elles. Les dates d'abonament d'aquestes gratificacions reglamentàries seran els dies hàbils anteriors al 24 de juny i al 23 de desembre. Al personal que cessi o ingressi a l'empresa en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions prorratejant-ne l'import a raó del temps de serveis, computant la fracció de setmana o mes complet. Aquesta mateixa norma s'aplicarà als treballadors eventuais, interins o contractats per un temps determinat.

ARTICLE 29. Despeses de viatge

Quan, per necessitats del servei, el personal es traslladi a efectuar treballs que impliquin passar la nit fora del seu lloc de residència habitual, l'empresa abonarà la totalitat de despeses ocasionades i justificades i prèviament autoritzades per la direcció. En els casos que, per motiu de feina, els desplaçaments s'efectuïn amb vehicle propietat del treballador, s'abonarà la quantitat de 0,17 euros per quilòmetre. El càlcul del preu es variarà en funció dels acords presos en acta de paritària de 9 de gener del 2001, on s'establien els paràmetres per la seva actualització.

ARTICLE 30. Dietes comercials

El personal del departament de Comercial que fa funcions de venda al carrer té dret a justificar unes despeses diàries per quilometratge i dietes fins a un màxim de 13,13 euros per dia de treball, sense necessitat d'autorització prèvia per part de la direcció. Aquest import màxim es revaloritzarà anualment d'acord amb l'art.27 del present conveni.

ARTICLE 31. Retribució durant la incapacitat transitòria

L'empresa complementarà fins al 100% del salari real les situacions d'incapacitat transitòria.

Capítol setè
PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

ARTICLE 32. Permisos

Per algun dels motius detallats a continuació, el treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració (excepte reduccions i suspensions de contracte), els temps següents:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no hagi disposat ja d'aquest permís en els cinc anys anteriors. En tot cas, sempre serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors.
- b) Tres dies en cas de naixement de fill.
- c) Quatre dies en cas de malaltia greu o mort de cònjuge, company, fill, pare o mare, i dos dies en cas de malaltia greu o mort d'altres parents fins a segon grau: avis, germans i néts del treballador o del seu cònjuge. En cas que calgui fer un desplaçament per aquests motius, seran cinc dies en el primer cas i quatre en el segon, si la distància és a partir de 400 quilòmetres, anada i tornada. Es considerarà malaltia greu tota aquella que estigui així acreditada segons criteri mèdic, i en tot cas la que impliqui operació quirúrgica i/o ingrés hospitalari. En aquells casos en què la malaltia i/o hospitalització ho requereixin, el treballador podrà sol·licitar que aquests terminis siguin fraccionables, prèvia consulta amb el cap corresponent i sempre atenent les necessitats de la feina.
- d) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, hom s'ajustarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i compensació econòmica.
- f) Per realitzar funcions sindicals o representació del personal, en els termes legalment o convencionalment establerts.
- g) El treballador podrà gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens i tindrà preferència per triar torn de treball, si s'hi troba afectat, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- h) Quan el treballador necessiti acudir al consultori mèdic per raons de malaltia o altres contingències afins (cures, rehabilitació, etc.) en hores coincidents amb la seva jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent certificat del seu metge.
- i) Permís pel temps necessari per a exàmens i controls prenatals i tècniques de preparació per al part que s'hagin de fer dins la jornada laboral.
- j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del centre de treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora al començament i al final de la jornada laboral. Aquest permís, en els mateixos termes, també podrà sol·licitar-lo el pare.
- k) Si durant les vacances el treballador hagués de ser internat en un centre hospitalari, amb intervenció quirúrgica o sense, o tingués una malaltia greu justificada i comunicada a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores, no es computaran a efectes de vacances els dies que duri l'internament o la malaltia. Els dies de vacances que quedin així pendents es disfrutaran quan les necessitats de la feina

respectiva ho permetin.

- l) En cas de part, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada, amb l'única condició que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer-ne ús de la totalitat o de la part que resti del període de suspensió per tenir cura de fill. No obstant això, en cas que la mare i el pare treballin, en iniciar-se el període de descans per maternitat, es pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, excepte que la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits de part prematur o que el nen hagi de restar hospitalitzat després del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o, si falta, del pare, des de la data d'alta hospitalària. S'exclouen de l'esmentat còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare. Per altra banda, el pare o la mare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Tanmateix tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Quan es gaudeixi de manera simultània del període de descans, la suma dels dos períodes no podrà excedir les setze setmanes previstes, o les que corresponguin en el supòsit de part o adopció múltiple.

Dels períodes a què es refereix aquest article se'n podrà gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i el treballador afectat.

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció múltiple en dues setmanes per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, sigui des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, sigui des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada de la suspensió serà també de setze setmanes, en supòsits d'adopció i acolliment de menors majors de sis anys, quan es tracti de menors discapacitats i minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o pel fet de provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditats pels serveis socials competents.

Per l'adopció o acolliment, en el supòsit que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que en podran gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per cada cas, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Quan es gaudeix de manera simultània del període de descans, la suma dels períodes no podrà excedir les setze setmanes previstes, o les que corresponguin en el supòsit de part o adopció múltiple.

Dels períodes a què es refereix aquest article se'n podrà gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i els treballadors afectats.

- m) El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de com

a mínim un terç i com a màxim la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, tant si és remunerada com si no, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, si no desenvolupa activitat retribuïda.

En els casos degudament justificats, per incapacitat del cònjuge o del pare o la mare, si conviuen amb el treballador, també es pot demanar amb les mateixes condicions la reducció de la jornada, malgrat que desenvolupi activitat retribuïda.

Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual de cada treballador. No obstant això, si dos o més treballadors de la plantilla s'acollissin a aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podria limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

- n) Un dia per semestre per indisposició passatgera sense presentar baixa mèdica. Caldrà comunicar aquesta circumstància el mateix dia directament a Recursos Humans.
- o) El treballador tindrà dret a disposar de fins a 24 hores anuals dins la jornada laboral quan acrediti la necessitat d'assistència mèdica a fills, cònjuge, company, pares i avis a càrrec. Aquestes hores pot acumular-les o no.

ARTICLE 33. Llicències

Els treballadors que tinguin una antiguitat a l'empresa mínima d'un any podran sol·licitar, en cas de necessitat justificada, llicència sense sou per un termini no superior a dos mesos. Aquestes llicències no podran sol·licitar-se més d'un cop al llarg de l'any ni repetir-se dos anys consecutius.

Tots els treballadors afectats per aquest conveni tindran, també, dret a llicència no remunerable pel temps necessari per malaltia de fills, cònjuge o company, pares, avis i germans, sempre que justifiquin aquesta malaltia i la necessitat ineludible de la seva assistència.

ARTICLE 34. Excedències

Per a les excedències, aquest conveni s'até al que especifica l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de sol·licitar-se dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.
2. El treballador amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret que se li reconegui la possibilitat d'estar en excedència voluntària per un termini no inferior a dos anys i no superior a cinc. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si ha transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.
3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill nascut adoptat, o en supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data del seu naixement o de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència; si s'escau, el treballador ha de donar per acabat aquell de què estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest punt, és computable a efectes d'antiguitat, i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret que se li reservi el lloc de treball. Transcorregut el

termini esmentat, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent

4. Excedència per tenir cura de familiars. Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència recollida en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de l'empresa s'acullen a aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest punt és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret que se li reservi el lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent

5. Així mateix, podran sol·licitar l'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici de la seva representació.
6. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés de les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o que es produeixin a l'empresa.
7. La situació d'excedència es podrà estendre a d'altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'acordin.

ARTICLE 35. Terminis de preavís

Quan el treballador sigui baixa voluntària en el servei de l'empresa, aquesta està obligada a la liquidació, el mateix dia del cessament de la seva relació laboral. El treballador, per la seva part, haurà de comunicar a l'empresa la decisió de cessar complint els terminis de preavís següents: personal tècnic titulat, un mes; la resta de treballadors, quinze dies. Així mateix, l'empresa s'obliga a avisar qualsevol cessament en els mateixos terminis.

Capítol vuitè
DRETS SINDICALS

ARTICLE 36. Facultats i garanties sindicals

1. Dret de representació col·lectiva del Grup El Punt

A l'empara del que estableix l'article 63.3 de l'Estatut dels Treballadors, la representació dels treballadors constituirà un comitè de grup d'empreses (des d'ara Comitè del Grup El Punt), en el qual estaran representats tots els treballadors de les empreses que avui integren el Grup EL PUNT, així com les que es creïn en el futur.

Els components del Comitè del Grup El Punt seran elegits en tots els casos pels respectius comitès intercentres i/o comitès d'empresa o delegats de personal de les empreses signants.

Per a l'elecció del comitè per part de cada empresa, s'hauran de seguir els criteris de proporcionalitat, sense sobrepassar el nombre màxim de 13 persones. Es garantirà, sempre que això sigui possible, que estiguin representades en el Comitè del Grup El Punt totes les empreses signants, independentment que el nombre de treballadors no sigui suficient per obtenir-hi representació.

La composició del Comitè del Grup El Punt es readequarà anualment, sempre que sigui necessari, arran de qualsevol canvi que es produeixi.

Serà requisit indispensable, per ser membre del Comitè del Grup El Punt, ser membre en actiu del comitè d'empresa o delegat de personal.

El Comitè del Grup El Punt elegirà, entre els seus membres, un president i un secretari, i assignarà així mateix les responsabilitats i funcions que cadascun dels seus membres realitzarà.

El Comitè del Grup El Punt mantindrà amb caràcter ordinari una reunió mensual amb la representació de les empreses del Grup El Punt:

- a) Serà informat de l'evolució general del sector econòmic al qual pertany, de l'evolució dels negocis i la situació de la producció i inversions i de l'evolució probable de la feina a les empreses del grup, i en general sobre qualsevol projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.
- b) Serà informat amb caràcter previ sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de les empreses del Grup, i s'obrirà una negociació en el si del Comitè del Grup El Punt a proposta de qualsevol de les parts, si les eventuais conseqüències socials ho fessin necessari, sobre qualsevol modificació en l'activitat empresarial o sobre els plans de formació professional de les empreses del Grup. Sense perjudici, en aquest darrer cas, del que està recollit en l'article 7 d'aquest conveni.
- c) El comitè del Grup El Punt podrà formular propostes a la representació de les empreses, que aquestes hauran de considerar i debatre.
- d) El comitè del Grup El Punt entendre de tots els assumptes propis de la representació legal dels treballadors.
- e) El Comitè del Grup El Punt representarà igualment els treballadors de les empreses del Grup que no tinguin representació sindical.
- f) Els membres del Comitè del Grup El Punt cobraran de les seves empreses les despeses que els ocasionin els viatges per assistir a les reunions.
- g) A banda de les reunions ordinàries, amb caràcter extraordinari es podrà fer reunions a proposta

de qualsevol de les parts.

2. Facultats i garanties sindicals. Comitè intercentres

Les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors en el si de l'empresa seran les reconegudes en el text refós de l'Estatut dels Treballadors i en la llei orgànica de llibertat sindical.

A l'empara de l'article 63.3 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses que disposin de diversos centres de treball podran, d'acord amb els representants dels treballadors, constituir un comitè intercentres que substituirà en l'empresa afectada les funcions pròpies dels diversos comitès d'empresa i/o delegats de personal; tot això sense perjudici de les funcions assignades per al Comitè del Grup El Punt.

En cas de constituir-se, la representació serà proporcional, i es constituirà a tots els efectes en els mateixos terminis d'elecció, garanties i condicions que regeixen per al Comitè del Grup El Punt.

3. Competències del comitè d'empresa o delegats de personal

Sense perjudici del que estableix el present conveni col·lectiu per al Comitè del Grup El Punt i com a complement, es reconeixen les competències establertes en l'article 64 i en les condicions de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors.

4. Reunions, local i tauler d'anuncis

Per organitzar adequadament la feina, el comitè d'empresa o delegats de personal es reuniran habitualment en un dia prefixat i comunicaran a l'empresa respectiva el dia i hora elegits. Així mateix, elaborarà un reglament de procediment segons l'article 66 de l'Estatut dels Treballadors, del qual es facilitarà una còpia a l'empresa.

Amb l'objectiu de facilitar al màxim les tasques de representació dels treballadors, les empreses signants posen a la seva disposició un local amb l'amplitud suficient perquè s'hi puguin reunir els membres del Comitè de Grup El Punt o de la representació dels treballadors corresponent.

Cada representació sindical, en el seu àmbit corresponent, serà responsable del material que en qualitat de dipositari té encomanat, que està format per mobiliari, arxivadors, màquines, etc., així com claus d'accés als locals i taulers d'anuncis.

Hi ha taulers d'anuncis per a la representació dels treballadors en cada àrea geogràfica de les empreses.

5. Reserva horària

La representació dels treballadors en l'àmbit que li sigui propi podrà justificar el nombre d'hores fixades en l'Estatut del Treballadors, que seran retribuïdes, per atendre les seves funcions representatives. Ateses les característiques de grup d'empreses d'aquest conveni col·lectiu i amb la finalitat d'aconseguir més eficàcia, el crèdit horari dels representants dels treballadors de qualsevol de les empreses afectades pel present conveni podrà acumular-se per cessió d'hores sindicals en un o diversos membres del comitè d'empresa o delegats de personal de qualsevol de les empreses signants, així com en qualsevol dels que formin part del Comitè de Grup El Punt. Per a tot es donarà informació completa de l'ús d'aquesta reserva horària. Les hores que utilitzi la comissió deliberadora del conveni col·lectiu i aquelles que s'emprin en reunions amb l'empresa d'interès comú estaran lliures d'aquest còmput i es consideraran de temps efectiu de treball.

6. Assemblea de treballadors

En virtut dels articles 4, 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors, les assemblees es regiran pels punts següents:

- a) Les assemblees podran ser convocades pel Comitè de Grup El Punt quan afectin tot el grup d'empreses o li sigui sol·licitat per la representació dels treballadors d'una empresa perquè considera que el tema s'ha d'entendre en l'àmbit general, o pel comitè d'empresa o delegats de personal corresponent o per un nombre de treballadors no inferior al 20% de la plantilla

- en l'àmbit que es convoqui.
- b) Els convocants de les assemblees respondran del seu normal desenvolupament i tindran l'obligació de comunicar amb 48 hores d'antelació la convocatòria d'assemblea i el contingut propi del dia, excepte en casos d'urgència acreditada.
 - c) En la resta d'assumptes se seguirà el que està consignat en el capítol II del títol 2n de l'Estatut dels Treballadors.

Tenint en compte els diversos horaris que es realitzen, per a les convocatòries d'assemblees que puguin produir-se, ambdues parts pactaran de mutu acord i bona fe l'horari més idoni.

ARTICLE 37. Ajuda econòmica a la representació dels treballadors

S'estableix que anualment les empreses del Grup El Punt descomptaran de la nòmina del mes de gener a cada treballador fix o amb contracte temporal de durada igual o superior a 6 mesos la quantitat que a partir de l'any 2002 i durant la vigència del present conveni s'estipula en 5 euros a l'any. Això s'estableix amb la finalitat de sufragar els costos econòmics de la representació dels treballadors en aquelles gestions que aquest realitzi per complir la seva missió. Les empreses, una vegada feta la recaptació, la lliuraran al Comitè del Grup El Punt, i així mateix el Comitè del Grup El Punt donarà compte de les despeses efectuades en una assemblea anual.

Capítol novè FALTES I SANCIONS

ARTICLE 38. Faltes

Tota falta comesa per un treballador serà qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu.

L'empresa està obligada a informar la representació dels treballadors de les sancions als treballadors, així com de les causes que, a judici de l'empresa, justifiquen la sanció.

Aquesta informació a la representació dels treballadors es realitzarà per part de l'empresa sempre abans que es comuniqui a l'interessat. Ambdues representacions 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.

Faltes lleus.- Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball.
- b) No cursar en temps oportú la baixa corresponent, quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que quedí provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
- c) L'abandonament del servei sense causa justificada.
- d) Manca de cura en la conservació del material i de les instal·lacions.
- e) La manca ostensible d'higiene i neteja personal.
- f) No atendre el públic, client o no, amb correcció.
- g) L'incompliment dels horaris d'entrega establerts imputables als treballadors.
- h) Simular la presència d'un altre treballador.
- i) L'incompliment d'alguna de les normatives fixades en el Llibre d'Estil d'El Punt o el Manual de Procediments del Sistema de Qualitat.

Faltes greus.- Es consideraran faltes greus les següents:

- a) Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de trenta dies.
- b) Absència, sense causa justificada, del treball.
- c) Realitzar durant la jornada de treball activitats alienes a l'empresa.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) La negligència o desídia en el treball.
- f) La imprudència en la realització del treball.
- g) Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a de l'empresa.
- h) L'incompliment reiterat de les normatives fixades en el Llibre d'Estil d'El Punt.
- i) L'acumulació de tres faltes lleus en el període d'un any.

Faltes molt greus.- Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Per als periodistes, la manca de respecte a qualsevol dels principis del Codi Deontològic.
- b) Més de dues faltes no justificades d'assistència al treball.
- c) El frau en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes molt greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents transcendents per a l'empresa.
- e) L'embraguesa habitual, sempre que el treballador no tingui la voluntat de corregir-ho.
- f) Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests poguessin afectar la producció o causar perjudicis greus a aquesta.
- g) Els maltractaments de paraula u obra, abús d'autoritat o la manca greu de respecte i consideració.
- h) La imprudència en la realització del treball quan aquesta sigui causa d'accident d'un o més treballadors.
- i) Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte temporal, es consideraran, a més a més de falta molt greu, abús d'autoritat, sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.
- j) L'acumulació de tres faltes greus en el període d'un any.

Les faltes lleus prescriuran al cap d'un mes, i les greus i molt greus, al cap de tres mesos, a partir de la

data en què se n'hagués tingut coneixement provat, si en tals terminis no es procedeix a la imposició de la sanció.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'un a trenta dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de trenta-un a noranta dies o acomiadament.

Capítol desè
SALUT LABORAL

ARTICLE 39. Salut laboral i perillositat

Es compliran les disposicions contingudes en la vigent Llei de salut laboral, com també les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació a l'activitat específica de l'empresa i a la dels seus diversos centres laborals, seccions o departaments. Es potenciarà l'actual comitè de salut laboral del Grup El Punt d'acord amb les disposicions contingudes en l'esmentada llei i en el present conveni col·lectiu.

ARTICLE 40. Condicions laborals durant l'embaràs

La representació empresarial aplicarà amb especial interès les mesures previstes en l'art. 26 de la LPRL en els supòsits de les treballadores en període d'embaràs.

En el supòsit de risc durant l'embaràs, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o que desaparegui la impossibilitat de la treballadora per reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En qualsevol cas, les dones embarassades no podran ser discriminades laboralment ni professionalment per raó del seu estat.

CONDICIONS SOCIALS

ARTICLE 41. Reconeixement mèdic

Tot treballador que ho sol·liciti per escrit al departament de Recursos Humans, serà reconegut per compte de l'empresa com a màxim un cop a l'any.

Dels resultats d'aquestes revisions, se n'entregarà una còpia al treballador afectat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera **Comissió de vigilància**

La interpretació, vigilància i totes aquelles activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica del conveni seran realitzades per una comissió paritària.

Funcions.- La comissió, que serà única per a tots els àmbits del conveni, tindrà com a específiques les funcions següents:

- a) Interpretació del conveni.
- b) Vigilància del compliment d'allò pactat.
- c) Totes les qüestions de mutu acord a què el sotmetin les parts.
- d) La interpretació de la comissió en les matèries abans referides serà preceptiva, sense perjudici de la llibertat que tenen les parts per acudir a l'autoritat o jurisdicció competent.

Segona **Idioma d'ús**

L'idioma d'ús al Grup EL PUNT és el català, i tots els productes editorials del Grup són fets en aquest idioma. Per això és imprescindible i obligatori que tot el personal que ha de produir documentació escrita (i molt especialment el personal de redacció periodística) escrigui correctament aquest idioma, i d'acord amb les convencions fixades en el Llibre d'Estil d'El Punt. Per això s'estableix la normativa següent:

1. *Contractació de personal.* El Grup s'obliga que la selecció de personal inclogui com a requisit indispensable dels candidats que acreditin un coneixement de català normatiu a partir d'una prova en la qual hauran d'aconseguir 75 punts sobre 100 per als departaments de Gestió, Comercial, Promoció i Serveis; i 90 punts sobre 100 per als departaments de Redacció i Producció. Només pot quedar al marge d'aquest requisit la secció de Distribució (Gestió) i Manteniment (Serveis).

Si per qualsevol motiu es contractés algú que no complís aquest requisit, l'empresa ho posaria en coneixement del comitè i en el contracte del nou treballador es faria constar que té un termini màxim de dos anys per aconseguir-lo.

2. *Certificació.* El personal de Redacció, i més concretament el de redacció periodística, haurà d'aconseguir en el transcurs del primer any de treball a l'empresa la certificació de capacitació lingüística, que li serà expedida automàticament per la direcció tan bon punt el periodista hagi entregat 100 folis seguits (192.000 caràcters) per ser publicats amb una ràtio de faltes no superior a 3 per foli. La certificació ha de ser un document personalitzat per a cada periodista, que ha d'estar signat pel director d'edició, el director i el director editorial. Ha d'estar arxivat a l'expedient de personal individual.

3. *Personal contractat abans de l'any 2003.* El personal que ha estat contractat a l'empresa abans de l'any 2003 i que treballa en els departaments de Gestió, Comercial, Promoció, Serveis, Producció i les seccions redaccionals de fotografia, documentació, disseny i infografia té un termini de tres anys (fins al 31 de desembre del 2005) per acreditar un coneixement del català al nivell que s'estableix en l'apartat 1 d'aquesta disposició addicional segona. L'empresa considerarà aquesta qüestió com a prioritària en els successius plans de formació anuals que es portin a terme. El personal de redacció periodística contractat a l'empresa abans del 2003 tindrà l'obligació d'assistir als cursos de català que s'organitzin en el pla de formació, mentre no aconsegueixi la certificació lingüística.

Tercera **Submissió als tribunals**

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

Quarta

Clàusules que superen el marc temporal d'aquest conveni

Canvi de coeficient

Ambdues parts signants d'aquest conveni acorden que en data 01/01/2006 el coeficient de les categories que després es relacionen passa del 0,8 al 0,9. També acorden que per accedir a aquestes des de la categoria inferior serà necessària una experiència satisfactòria certificada en la categoria inferior d'un màxim de 6 anys. Acorden també que aquesta puja de coeficient absorbirà aquelles millores voluntàries que s'estiguessin pagant per sobre del coeficient 0,8.

Relació de categories:

Categoria 0,9	Categoria d'accés
Corrector	Ajudant
Diagramador/escanejador	Ajudant
Infografista	Ajudant
Reporter gràfic	Ajudant
Redactor de serveis	Ajudant
Documentalista	Ajudant
Oficial de producció	Auxiliar de producció
Oficial de primera	Auxiliar/oficial de segona

Pel que fa la categoria de tècnic en serveis generals, ambdues parts acorden que també passarà en data 01/01/2006 del coeficient 0,8 a 0,9, però l'accés a aquesta categoria només es farà per la realització efectiva de les funcions que es descriuen en la seva definició.

Cinquena

Vinculació a la totalitat

Totes dues representacions acorden que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, i, per tant, en cas que l'autoritat competent en exercici de les facultats que li són pròpies no l'aprovi en la seva totalitat, el conveni es considera nul i sense eficàcia, exceptuant el cas que l'error que provoqui l'anul·lació es pugui solucionar de manera que hi estiguin d'acord les dues parts signants.

Sisena

Codi Deontològic i comitè professional.

Ambdues parts signants d'aquest conveni acorden sotmetre a la consideració i votació dels periodistes la proposta de Codi Deontològic i comitè professional que figura en l'Annex III d'aquest conveni i que si és aprovat per la majoria de la redacció entrarà en vigor en la mateixa data que aquest conveni col·lectiu.

Annex I

Categories

ARTICLE 1. Classificació i definició de categories

La classificació del personal consignada en aquest conveni és només enunciativa i no suposa l'obligació de tenir proveïdes totes les places enunciades, si la necessitat i el volum del grup no ho requereixen. Les necessitats queden expressades en la plantilla estructural.

ARTICLE 2. Classificació segons la funció

El personal subjecte a aquest conveni es classificarà en tres grups, que són els següents: Redacció, Comercial i Serveis Generals.

ARTICLE 3. El personal de Redacció

És el que crea, selecciona, prepara, redacta, corregeix, documenta o confecciona la informació literària, gràfica o infogràfica del Grup El Punt.

- 1) **Director d'edició.**- És el treballador que està sota les ordres del director i que l'assisteix en les seves funcions en l'àmbit territorial de l'edició que dirigeix. També té la màxima representació de tots i cadascun dels departaments de l'empresa en el territori de la seva edició, encara que no porti directament la gestió, ni sigui el responsable executiu.
- 2) **Redactor en cap.**- És el treballador que coordina l'edició, la producció i la redacció literària, informativa i gràfica, amb responsabilitat davant del director de les àrees de treball que se li hagin assignat. Està facultat per assignar els treballs al personal de redacció i té responsabilitats pressupostàries directes.
- 3) **Cap d'àrea.**- És el treballador que coordina l'edició, la producció i la redacció literària, informativa i gràfica d'una àrea, amb responsabilitat davant del redactor en cap, al qual assisteix en les seves funcions i el substitueix en casos d'absència.
- 4) **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.
- 5) **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 supervisa els seus textos abans de veure la llum, aquests surtin d'acord amb el Llibre d'Estil de la casa, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica. Perquè els periodistes del Grup El Punt puguin accedir a la categoria de redactor hauran de tenir, a més de les capacitats anteriorment esmentades, una experiència satisfactòriament certificada de treball de carrer i/o de taula de cinc anys.
- 6) **Coordinador de serveis de Redacció.**- És el documentalista, diagramador/escanejador, reporter gràfic, infografista, corrector o redactor de serveis que, a més de les funcions que li són pròpies, té la responsabilitat de coordinar la feina d'un grup de treballadors de la seva secció d'acord amb l'organització de treball definida per l'empresa. Està sota les ordres del cap de secció, l'assisteix en les seves funcions i el substitueix en la seva absència.
- 7) **Documentalista.**- És el treballador que, bàsicament, realitza treballs de classificació d'informació publicada, així com de recerca d'informació existent en arxius, biblioteques, hemeroteques, bancs de dades o qualsevol altre tipus de font que pugui ser útil. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.
- 8) **Diagramador/escanejador.**- És el treballador que, sota les directrius dels redactors en cap o caps de secció, fa els llançats, dibuixa les planes, les activa en el sistema informàtic, les munta quan tots els elements són enllestits i les envia a la planta d'impressió. També correspon a

aquesta categoria la feina d'escanejar fotografies i imatges, sota les directrius dels redactors en cap i dels caps de secció. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.

- 9) **Reporter gràfic.**- 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, bàsicament, per encàrrec i que està capacitat per deixar la imatge col·locada en el sistema informàtic, muntada a la pàgina. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.
- 10) **Infografista.**- És el treballador que fa il·lustracions per ordinador, d'acord amb les peticions i/o indicacions del cap corresponent i que està capacitat per deixar-los a punt per ser col·locats en plana, segons les normes d'estil vigents al Grup El Punt. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.
- 11) **Corrector.**- És el treballador que llegeix els textos abans o després de ser publicats per detectar i esmenar tot allò que no s'ajusti a la normativa de llengua que regeix per als productes del grup. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.
- 12) **Redactor de serveis.**- És el treballador que s'encarrega dels treballs de recollida i tractament d'informació, bàsicament de serveis, que passa per uns processos més mecànics que creatius a l'hora de donar-los forma redaccional. El redactor de serveis està capacitat perquè ningú supervisi els seus treballs abans de veure la llum i que surtin d'acord amb el Llibre d'Estil del grup, tant en la presentació gràfica com en la construcció literària. Perquè l'ajudant pugui accedir a aquesta categoria haurà de tenir una experiència de 6 anys en el Grup El Punt.
- 13) **Auxiliar de redacció.**- És aquell treballador la feina del qual és normalment supervisada i al qual encara no s'ha donat la responsabilitat final d'allò que produeix. És auxiliar 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 treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia 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 del grup, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica. És auxiliar el que necessita, com a màxim, una d'aquestes supervisions. Perquè els periodistes del Grup El Punt puguin accedir a la categoria d'auxiliar hauran de tenir, a més de les capacitats anteriorment esmentades, una experiència satisfactòriament certificada de treball de carrer i/o de taula de 3 anys.
- 14) **Ajudant.**- És ajudant 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'ajudant de redacció treballa per encàrrec o per iniciativa pròpia 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 del grup, tant en la construcció periodística com en la correcció lingüística i en la presentació gràfica. És ajudant de redacció el que necessita més d'una d'aquestes supervisions. També és ajudant el treballador que realitza funcions de corrector, documentalista, infografista, reporter gràfic, diagramador/escanejador o redactor de serveis i que encara no ha assolit l'experiència necessària per accedir a la categoria superior.
- 15) **Assistent de documentació.**- Treballador que realitza tasques auxiliars a la feina dels documentalistes.

ARTICLE 4. El personal de Comercial

És el que executa tasques de direcció, coordinació de la venda i la mateixa venda d'exemplars i d'espais publicitaris, com també de representació del mitjà a la zona en què treballin.

- 1) **Cap de departament.**- És el professional depenent de la direcció de l'empresa que té a càrrec seu

l'organització i la responsabilitat d'aquest sector d'activitat

- 2) **Cap d'àrea.-** S'inclou en aquesta categoria el personal que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideixen les activitats del departament i té personal a les seves ordres.
- 3) **Cap de vendes.** Són els comercials que assumeixen la responsabilitat d'una de les línies de productes comercials de l'empresa i/o d'un dels sectors en què s'han classificat els clients.
- 4) **Coordinador comercial.-** Són els comercials que assumeixen, sota la dependència del cap de vendes, d'àrea o de departament, el comandament i la responsabilitat de diverses àrees geogràfiques i/o sectorials en què s'organitza la venda d'exemplars i espais publicitaris.
- 5) **Agent Comercial.** El personal d'aquesta categoria realitzarà, sota la supervisió del coordinador comercial i/o cap de vendes, les mateixes tasques que el promotor de vendes, amb una experiència acreditada de com a màxim dos anys en aquesta darrera categoria. (* aquest accés per acreditació d'experiència no es produirà abans de l'1 de gener del 2004)
- 6) **Promotor de vendes.-** El personal d'aquesta categoria realitzarà, sota la supervisió del coordinador comercial i/o cap de vendes, les tasques pròpies de la venda d'exemplars i 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 el control de maquetes, la comprovació i correcció dels originals i el cobrament de la facturació.

ARTICLE 5. El personal de Gestió i Serveis Generals

Queden inclosos en el concepte de Gestió i Serveis Generals:

1. **El personal administratiu d'oficines.**- Aquell que, tenint coneixements de mecànica administrativa, tècnics i comptables, realitzi habitualment i principalment aquelles funcions generalment reconegudes pel costum com del personal d'oficines i despatxos, i més concretament: tirades, facturacions, recepció, entrada i control d'ordres de publicitat, control de bancs, cobraments, pagaments, recursos humans, comptabilitat general, estadístiques i secretaria.
2. **El personal d'atenció al client.** -Tots aquells treballadors que, tinguin o no obligació directa de contractar subscripcions i espais publicitaris, estan directament al servei i l'atenció dels clients i de la imatge externa de l'empresa i tenen l'obligació de millorar-la dia a dia: promoció, relacions públiques, màrqueting, telefonia i recepció.
3. **El personal de distribució.** Aquell que s'encarrega del transport dels productes del grup o de tercers, un cop fabricat, i/o de la seva distribució al detall.
4. **El Personal de Producció.**- Queden inclosos en aquest grup els professionals que dominen els processos informàtics, tècnics i mecànics que permeten l'elaboració dels productes comercials, d'acord amb les normes d'estil de l'empresa, i que els executen diàriament fins que aquests productes són enllestits i enviats a les plantes d'impressió.
5. **El personal tècnic.**- Aquells treballadors que, amb coneixement de mecànica, informàtica electrònica i/o telecomunicacions realitzin habitualment i principalment funcions d'assistència, programació i control tècnic
6. **El personal de serveis.**- Aquells professionals que realitzen tasques de suport al conjunt dels departaments, i més concretament en els temes de compres, lloguers, manteniments, neteja, vigilància i magatzem.
 - 1) **Cap de departament.**- És el professional que assumeix, sota la dependència de la direcció de l'empresa, l'organització i la responsabilitat d'un sector d'activitat departamental, tenint sota la seva direcció el personal dels grups professionals que la integren.
 - 2) **Cap d'àrea.**- S'inclou en aquesta categoria el personal que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideixen les activitats del departament, i té personal a les seves ordres, entre ells com a mínim un cap de secció.
 - 3) **Cap de secció.**- S'inclou en aquesta categoria el professional que assumeix la responsabilitat i l'organització d'un dels serveis en els quals se subdivideixen les activitats del departament, i té personal a les seves ordres.
 - 4) **Coordinador de producció.** És l'oficial de producció que, a més de les funcions que li són pròpies, té la responsabilitat de coordinar la feina d'un grup de treballadors de la seva secció d'acord amb l'organització de treball definida per l'empresa. Està sota les ordres del cap de secció i en la seva absència assumeix les seves feines i responsabilitats.
 - 5) **Tècnic informàtic.**- Professional que treballa sota les ordres d'un cap d'àrea en tasques d'anàlisi i de programació, així com de manteniment dels equips. Perquè els auxiliars informàtics puguin accedir a la categoria de tècnic informàtic hauran de tenir, a més de les capacitats anteriorment esmentades, una experiència satisfactòriament certificada de 5 anys dins del grup.
 - 6) **Auxiliar informàtic.**- Tenen aquesta consideració tots aquells treballadors que realitzin funcions auxiliars al tècnic informàtic.
 - 7) **Inspector de transport.**- Són els treballadors que, a les ordres del cap de secció o cap de 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.
 - 8) **Oficial de primera.**- Són aquells treballadors que tenen a càrrec seu un servei determinat que, amb

iniciativa i responsabilitat, i amb treballadors a les seves ordres o sense, executen sota la dependència d'un cap funcions administratives. Aquesta categoria pot existir en qualsevol departament de l'empresa que requereixi funcions administratives pròpies. Per accedir-hi des de la categoria inferior, serà necessari un informe favorable del cap de departament, àrea o secció així com una experiència satisfactòria certificada en la categoria inferior d'un màxim de 6 anys.

- 9) **Tècnic de serveis generals.**- Inclou els tècnics que, a les ordres del cap de secció o del cap de departament, es preocupen que les instal·lacions estiguin sempre en perfecte estat de conservació i presentació, i/o porten un o diversos serveis concrets del departament
- 10) **Oficial de producció.**- És el professional que domina els processos informàtics, tècnics, mecànics i de disseny necessaris per elaborar els productes comercials programats pel grup. Amb plena responsabilitat en la seva feina, executa diàriament aquests processos d'acord amb les normes d'estil fins que el producte comercial, sigui un anunci, un conjunt d'anuncis o una publicació completa, estigui enllestit i enviat a la planta d'impressió. Podrà accedir a aquesta categoria l'auxiliar de producció amb una experiència de 6 anys en el Grup El Punt
- 11) **Oficial de segona.**- Són els treballadors que amb certa iniciativa i subordinats als caps de secció i oficials de primera, si n'hi ha, efectuaran operacions auxiliars d'estadística i comptabilitat o coadjuvants d'aquestes, utilització d'arxius o fitxers, correspondència senzilla i altres treballs similars. Aquesta categoria pot existir en qualsevol departament de l'empresa que requereixi funcions administratives pròpies.
- 12) **Oficial de serveis generals.**- És el que realitza les funcions mecàniques dels serveis generals, com ara les petites reparacions, la càrrega i descàrrega de les mercaderies, distribució de materials a les distintes dependències de l'empresa, vigilància i control de les instal·lacions i, en general, col·labora amb el tècnic en les tasques pròpies dels serveis generals sota la direcció i iniciativa d'aquest.
- 13) **Auxiliar de producció.**- És el treballador que realitzant funcions d'oficial de producció encara no ha assolit l'experiència necessària per accedir a la categoria superior.
- 14) **Transportista.**- Són els treballadors que s'encarreguen del transport del producte des del centre de fabricació fins als distribuïdors al detall, que també poden actuar ells mateixos com a distribuïdors al detall.
- 15) **Telefonista.** Són els treballadors que tenen com a missió tenir cura d'una centraleta telefònica, i també d'atendre els treballs administratius que se li encarreguin.
- 16) **Auxiliar d'administració.**- Tenen aquesta consideració tots aquells administratius que realitzin funcions auxiliars. Aquesta categoria pot existir en qualsevol departament de l'empresa que requereixi funcions administratives pròpies.
- 17) **Mosso.**- Són els subalterns majors de divuit anys que executen treballs per als quals no es requereix preparació ni coneixements teoricopràctics de cap tipus perquè l'índole del treball consisteix exclusivament en l'aportació del seu esforç físic i no exigeix cap altra condició que l'atenció que cal per al compliment d'allò que se li ordeni.
- 18) **Repartidor.**- Són els treballadors que s'encarreguen de la distribució al detall dels productes que programi el grup; també poden actuar en la seva zona com a transportista.

Annex II

Pla de formació

1. Línies bàsiques

Per al pla de formació de l'any 2003 i següents s'estableix un programa obert a tot el personal de l'empresa.

2. Finançament del pla de formació

En concordança amb el que es diu en l'article 7 d'aquest conveni col·lectiu ("*Empresa i treballadors entenen (...) que la formació del personal és una responsabilitat compartida*"), el finançament del pla de formació serà compartit entre treballadors i empresa. Els treballadors realitzaran els cursos fora de l'horari laboral, sempre que sigui possible programar-los així. L'empresa haurà d'assumir els costos directes de la formació, tant si ha aconseguit subvenció com si no n'ha aconseguit.

3. Places

Un cop consensuada la programació entre empresa i comitè i convenientment repartits els cursos entre els diferents centres de treball, la programació es farà pública en els diferents taulers d'anuncis perquè el personal pugui fer la preinscripció segons els seus interessos. En vista dels llistats de preinscripció, comitè i empresa reelaboraran la programació, si és aconsellable; atorgaran les places i faran públics els llistats definitius.

4. Obligatorietat

El personal tindrà l'obligació d'assistir als cursos als quals s'apunti i complir les feines a què el cursat l'obligui. Els incompliments que es produeixin en aquest sentit per part dels treballadors seran tinguts en compte amb vista a la seva inclusió en nous programes de formació.

5. Programació.

La representació empresarial es compromet a portar una proposta de planificació durant el mes de gener perquè la formació, independentment de la seva via de financiació, es pugui dur a terme el primer semestre de l'any. La programació haurà de ser consensuada per comitè del grup i la representació empresarial en la reunió del mes de gener.

Annex III

Estatut marc de redacció

Preàmbul

La llibertat d'expressió, el dret de tots els ciutadans a la informació i el dret dels periodistes a exercir lliurement i honesta la seva professió constitueixen elements bàsics d'una societat democràtica. El Grup El Punt ha de mantenir la seva independència davant de qualsevol tipus de pressió ideològica, social, política i econòmica, per oferir als ciutadans una informació de la més alta qualitat, és a dir, veraç, rigorosa i contrastada. Perquè tot això sigui possible, es garanteix la independència de la redacció i de tots els seus membres, mitjançant aquest estatut, que regula les relacions professionals dels redactors amb la direcció de l'empresa, tutelant els seus drets deontològics, morals i materials, amb independència de les relacions laborals i sindicals, i sense interferir-hi.

De la professió periodística

Art. 1r.- El Grup EL PUNT considera periodistes tots aquells que en facin funcions a la seva plantilla, d'acord amb el conveni col·lectiu. La via d'accés a l'exercici de la professió periodística al Grup EL PUNT serà la llicenciatura en periodisme de les Facultats de Ciències de la Comunicació o qualsevol altra que direcció, comitè o consell de redacció vulguin considerar.

La redacció

Art. 2n.- És periodista membre de la redacció qui té per ocupació principal, regular i retribuïda l'exercici del periodisme al Grup EL PUNT a través d'una relació laboral.

Art. 3r.- L'exercici actiu del periodisme al Grup EL PUNT és incompatible amb qualsevol altra activitat professional que, directament o indirectament, comporti interessos que impedeixin l'objectivitat informativa i, molt especialment, amb l'activitat publicitària, les relacions públiques i l'exercici de càrrecs de responsabilitat en l'empresa privada, en les administracions públiques o en partits polítics, que puguin interferir en la seva objectivitat.

Art. 4t.- Les condicions de treball salarial dels periodistes en activitat al Grup EL PUNT les fixa el conveni col·lectiu del mateix.

El Comitè professional

Art. 5è.- Per representar els periodistes membres de la redacció del Grup EL PUNT i exercir funcions de mediació entre aquests i l'empresa, es crea el comitè professional, primera instància a la qual han d'acudir els afectats per qualsevol supòsit previst en aquest estatut.

Art. 6è.- El comitè professional s'ha de reunir cada vegada que ho cregui convenient. Ho farà, almenys, una vegada cada trimestre amb el director del mitjà i la direcció de l'empresa, i en cas d'urgència, en qualsevol moment, tant a petició del director com del mateix comitè professional.

Art. 7è.- El comitè professional té la facultat d'exercir el dret de rèplica davant de les informacions publicades o emeses pel mitjà quan, tenint el suport de dos terços de l'assemblea de la redacció, cregui que aquestes vulneren els principis sobre els quals es recolza la línia editorial o informativa que anima el contracte dels periodistes.

Art. 8è.- El comitè professional presidirà les assemblees generals de la redacció que ell mateix convoqui. Se n'ha de convocar almenys una a l'any o quan ho exigeixin les circumstàncies. Se celebraran fora d'horaris de treball i es comunicaran a la redacció amb una setmana d'antelació, excepte per casos urgents, que es podran convocar amb 48 hores d'antelació.

Art. 9è.- El comitè professional té un mandat de dos anys.

Art. 10è.- El comitè professional està integrat per periodistes escollits per votació directa i secreta. Tenen dret a vot tots els membres de la redacció que estiguin en nòmina.

Art. 11è.- El nombre de vocals estarà determinat pel nombre de membres de cada grup redaccional, tenint en compte que cada edició del diari és un grup redaccional i que la central computa com a grup. Cada grup n'escollirà dos per als primers vint redactors i, a partir d'aquí, un més per cada vint o fracció.

Art. 12è.- Entre els vocals s'escollirà un secretari que aixecarà acta de les reunions i un president que fixarà l'ordre del dia. La presidència serà per dos anys, sense possibilitat de reelecció si abans no s'ha descansat un mandat.

Art. 13è.- Cap lloc del comitè pot quedar vacant i aquesta situació, si es produeix, es resoldrà amb la convocatòria d'eleccions immediates pel lloc buit que s'hagi de cobrir. Els escollits, en aquest cas, ocuparan el lloc durant el temps del mandat que li resti al comitè.

Art. 14è.- Qualsevol membre del comitè pot ser revocat per majoria de vots de l'assemblea del grup redaccional pel qual ha estat escollit, convocada a petició del 25% del cens del grup.

Art. 15è.- Els periodistes que exerceixen càrrecs directius (director, sotsdirector o directors d'edició) poden votar al comitè professional, però no són elegibles per formar-ne part.

Art. 16è.- Els candidats a l'elecció pel comitè professional de redacció hauran de comunicar-ho verbalment a la comissió paritària de seguiment del conveni en el termini d'1 mes a partir de la data en què l'assemblea hagi aprovat el conveni. La comissió farà públic els noms dels candidats, la data de les eleccions i el reglament que les regirà.

Codi Deontològic

Art. 17è.- Els periodistes del Grup EL PUNT han de respectar el següent Codi Deontològic, inspirat en el de la Federació Internacional de Periodistes, i l'empresa ho ha de facilitar i vetllar-ne el compliment:

1. Els deures primordials dels periodistes són: el respecte per la veritat i la defensa del dret que té el públic a conèixer-la.
2. El periodista defensarà, en tota ocasió, el deure d'investigar i publicar amb honestedat la informació; la llibertat de comentari i de crítica; el dret de comentar parcialment i de criticar amb lleialtat.
3. El periodista només informarà sobre fets veraçs. No suprimirà informacions essencials i no falsificarà documents.
4. El periodista només recorrerà a mitjans legals i justos per aconseguir informacions, fotografies i documents.
5. El periodista rectificarà, de manera clara i directa, qualsevol informació quan, després de la seva publicació, comprovi que era inexacta.
6. El periodista guardarà el secret professional sobre les fonts d'informació obtingudes confidencialment.
7. El periodista tindrà cura dels riscos de qualsevol discriminació propagada pels mitjans de comunicació i farà el possible per evitar que aquesta es faciliti fonamentada en fets com la raça, el sexe, la moral, la llengua, la religió, les opcions polítiques, com també l'origen nacional o social.
8. El periodista considerarà com a faltes professionals greus:
 - El plagi.
 - La distorsió malintencionada
 - La difamació, les acusacions sense fonament
 - Acceptar qualsevol gratificació com a reconeixement per la publicació d'una informació o per

la seva supressió.

9. Tot periodista del Grup EL PUNT s'imposa el deure de complir estrictament aquests principis i de posar en coneixement del Comitè Professional qualsevol vulneració que conegui.

Art. 18è.- En el cas que la majoria de dos terços de la redacció entengui que la posició editorial del mitjà atempta contra la seva dignitat i el seu prestigi, tindrà dret a expressar la seva opinió discrepant en el mateix mitjà, però abans n'haurà d'haver informat al Consell Editorial, d'edició o conjunt, segons el cas.

Secret professional

Art. 19è.- El secret professional, reconegut expressament per l'art 20 de la Constitució, no només és un dret sinó un deure ètic dels periodistes. La protecció de les fonts d'informació constitueix una garantia per als ciutadans i salvaguarda el treball professional.

Art. 20è.- L'empresa empararà, amb els mitjans que tingui al seu abast, l'exercici del secret professional davant dels tribunals de justícia o de qualsevol organisme o autoritat, estenent-se el seu empar al periodista perseguit pels fets quan era membre de la redacció d'aquest mitjà, encara que durant el procés ja no ho fos, sense que pugui influir en la causa de la desafectació.

Dret de rectificació

Art. 21è.- Els productes del Grup EL PUNT tenen previst sempre l'espai obert perquè qui se senti afectat pugui rectificar, matisar o replicar informacions errònies o incompletes, procurant accelerar el compliment de la llei.