

RESOLUCIÓ 12 de desembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local SL, per als anys 2023 a 2026 (codi de conveni núm. 08100502012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local SL, per als anys 2023 a 2026 (codi de conveni núm. 08100502012013) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL PER ALS ANYS 2023-2026

## CAPÍTOL I Disposicions Generals

### Article 1. *Àmbit Personal i Funcional*

El present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral contractat per la Xarxa Audiovisual Local, SL, i exclou expressament de l'àmbit d'aplicació del present conveni el personal d'alta direcció, que es regirà per la seva pròpia disposició legal i contractual.

### Article 2. *Vigència*

El present conveni estén la seva vigència des de l'1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2026, i es considera el mateix tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part i a l'autoritat laboral.

La Direcció es compromet a negociar amb el Comitè l'establiment de condicions de treball no previstes en el conveni. Aquesta negociació donarà lloc a un annex que serà afegit a aquest conveni i serà automàticament inclòs en el seu articulat en la negociació del següent Conveni.

### Article 3. *Vinculació amb la totalitat*

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts, i com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta, i en conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades no pot ésser aïlladament considerada.

### Article 4. *Comissió Paritària*

El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo, motiu pel qual i per tal de vigilar-ne el compliment i d'interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una comissió paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del conveni i es reunirà a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb una antelació mínima de 72 hores.

La comissió paritària estarà formada per tres membres del Comitè d'empresa i el mateix nombre per part de l'empresa, i hi podran assistir les parts amb els seus corresponents assessors, essent adoptats els acords de la comissió paritària per unanimitat, amb la possibilitat per acord entre les parts d'incrementar o reduir els seus membres.

El domicili de la comissió paritària, a efectes de comunicacions, serà a Travessera de les Corts, 131-159, Pavelló Cambó, on es redactaran les corresponents actes de les reunions que tinguin lloc. Les hores esmerçades en reunions de la comissió paritària no seran considerades als efectes del còmput d'hores d'activitat sindical.

La comissió paritària resoldrà les discrepàncies que puguin sorgir en els conflictes col·lectius, en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al conveni de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest conveni i en la no aplicació de les condicions de treball pactades en el conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal. Les parts també acorden sotmetre a la comissió paritària d'aquest conveni les discrepàncies.

Tanmateix, la comissió paritària serà informada de les modificacions de les condicions de treball que siguin comunicades al personal de l'empresa, als efectes de vetllar pel compliment de les garanties dels treballadors i treballadores i fer el seguiment de la correcció de les mesures i de la lliure acceptació per part d'aquests.

Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar en el moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment. En matèria de no aplicació de condicions de treball pactades en el conveni s'establirà el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i en cas de discrepàncies les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment.

#### Article 5. *Registre i Publicitat*

El present conveni s'haurà de presentar davant de l'autoritat laboral per fer-ne el corresponent registre i publicació, i es comprometen les parts negociadores a la reconsideració d'aquelles disposicions que l'autoritat laboral consideri necessari ajustar a la legalitat vigent, en el termini d'un mes, comptant des del moment en què tinguessin constància d'aquest fet.

#### Article 6. *Prelació Normativa*

Les normes d'aquest conveni s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o normal legal, i en allò no previst, seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions laborals.

#### Article 7. *Absorció i Compensació*

El present conveni conté un conjunt de pactes que substitueixen, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa, aquestes

i altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, amb independència del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

#### Article 8. *Mediació del tribunal laboral de Catalunya*

Les parts signants del present conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal.

## CAPÍTOL II Contractació, Organització Del Treball i Classificació Professional

#### Article 9. *Organització del Treball*

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, sense perjudici dels drets que assisteixin al Comitè d'empresa en aquesta matèria.

Per poder dur a terme els objectius que la societat té definits en els seus Estatuts s'estableixen una determinada quantitat de serveis i la realització d'uns determinats projectes audiovisuals.

Els serveis formen part de la dualitat de la societat, i van dirigits tant a satisfer les necessitats dels operadors locals de comunicació adherits, com a possibilitar l'execució de determinats projectes audiovisuals.

Els projectes audiovisuals van dirigits a la confecció d'un o més productes audiovisuals, en totes les seves formes (producció, coproducció i col·laboració) i en tots els seus formats (ràdio, televisió i digital) o qualsevol combinació entre aquests.

S'estableixen diversos serveis (tant per assistir les entitats adherides com per assistir la confecció de projectes):

Actualitat; Esports; Qualitat i Formats; Oferta i Entreteniment; Emissions en Xarxa; Producció i Exteriors; Infraestructures i Sistemes; Eines Digitals; Realització; Grafisme; Continuitat; Comunicació; Comercialització; Oficina del Comitè de Direcció; Relació amb les entitats adherides; Dades; Administració; Serveis Jurídics; Recursos Humans.

- Actualitat: És el personal que elabora i/o gestiona els continguts vinculats a l'actualitat per a l'ús de les entitats adherides i de la ciutadania. També hi ha personal específic que s'ocupa d'arxivar i documentar els continguts. I n'hi ha que s'ocupa de la qualitat lingüística.
- Esports: És el personal encarregat específicament de la materialització dels continguts audiovisuals vinculats amb el món de l'esport.
- Qualitat i Formats: És el personal encarregat de vetllar per la qualitat dels continguts audiovisuals i la idoneïtat dels formats a través de les diferents plataformes i canals de difusió.
- Oferta i Entreteniment: És el personal encarregat d'organitzar, informar i certificar la distribució i difusió de l'oferta audiovisual, pròpia de la societat i/o de les entitats adherides, atenent als drets d'emissió, per la qual cosa vetlla per la qualitat dels continguts i dels formats tècnics, i elabora les graelles de programació i l'escaleta d'emissió, incloses les franges de desconexió i de publicitat. Així mateix, és el personal encarregat específicament de la materialització dels continguts audiovisuals vinculats amb el món de l'entreteniment.
- Emissions en Xarxa: És el personal encarregat de vetllar per la qualitat i correcta emissió dels continguts audiovisuals, alineant l'activitat dels serveis de Realització, Continuitat i Grafisme.

- Producció i Exteriors: És el personal encarregat de les tasques de producció dels programes audiovisuals i de la coordinació tècnica de les retransmissions en exteriors, en coordinació amb les entitats adherides.
- Infraestructures i Sistemes: És el personal encarregat del correcte funcionament tècnic de tots els sistemes i infraestructures propis de l'activitat de la societat, i de la coordinació i assessorament de les infraestructures de les entitats adherides.
- Eines Digitals: És el personal encarregat de planificar i desplegar les estratègies digitals, tant des del vessant tècnic com de continguts, en coordinació amb les entitats adherides.
- Realització: És el personal encarregat de les funcions de realització televisiva i radiofònica necessàries per materialitzar els productes audiovisuals de la societat i coordinar, quan sigui necessari, els serveis de realització de les entitats adherides.
- Grafisme: És el personal encarregat d'aportar la imatge gràfica necessària per als productes audiovisuals de la societat. També inclou el suport en aquesta matèria a les entitats adherides.
- Continuïtat: És el personal encarregat de gestionar tècnicament la distribució i contribució dels continguts audiovisuals, amb una coordinació intensiva amb les entitats adherides.
- Comunicació: És el personal encarregat de la comunicació interna i externa de l'empresa, vetlla per l'aplicació de la imatge de marca a tots els productes i espais que utilitza la societat i es coordina amb les entitats adherides amb aquesta finalitat. És el responsable de l'aplicació de l'annex 7 del Protocol General de Serveis de la Societat.
- Comercialització: És el personal encarregat de monetitzar els productes i espais de la societat i es coordina amb les entitats adherides en aquesta matèria. És el responsable de l'aplicació de l'annex 6 del Protocol General de la Societat.
- Oficina del Comitè de Direcció: És el personal encarregat de coordinar i impulsar les tasques pròpies de la direcció de la societat.
- Relació amb les entitats adherides: És el personal encarregat de l'execució del Protocol General de la Societat quant a la relació entre les entitats adherides i les diferents activitats que ofereix l'empresa. Forma part de les seves tasques la dinamització i participació de les entitats adherides en tots els serveis i projectes de la societat.
- Dades: És el personal encarregat d'avaluar l'impacte dels continguts audiovisuals a l'audiència en tots els seus formats i plataformes, així com d'analitzar els fluxos d'informació interna per afavorir la presa de decisions i la implementació del treball en xarxa.
- Administració: És el personal encarregat de la gestió administrativa de la societat. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de la Societat, juntament amb Serveis Jurídics i Recursos Humans i Formació.
- Serveis Jurídics: És el personal encarregat de vetllar per l'aplicació del marc legal vigent en tot moment en l'activitat de la societat i d'assessorament a les entitats adherides en aquesta matèria. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de la Societat, juntament amb Administració i Recursos Humans i Formació.
- Recursos Humans: És el personal encarregat de les funcions de gestió de la plantilla de la societat i de la seva formació interna. També és l'encarregat d'oferir, gestionar i coordinar els serveis de formació a les entitats adherides. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de Serveis de la Societat juntament amb Administració i Serveis Jurídics.

Cada servei estarà liderat per un responsable i/o cap, que vetllarà per la seva correcta organització i desenvolupament i serà el responsable de la seva gestió.

#### Article 10. *Classificació Professional*

La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què es poden agrupar els treballadors i treballadores d'acord, entre altres aspectes, a la titulació requerida, la formació exigida o l'experiència professional.

Grups Professionals:

I. T1: Personal que exerceix i executa les seves funcions amb total autonomia tècnica o de gestió, queda únicament sotmès a les directrius generals de la Direcció de l'empresa, i es consideren les seves tasques estratègiques i necessàries per assolir els objectius de l'organització.

II. T2: Personal que exerceix i executa les seves funcions amb total autonomia tècnica sota les instruccions generals determinades pels seus superiors funcionals, es consideren les seves tasques necessàries per dur a terme l'activitat productiva ordinària que permeti l'assoliment dels objectius de l'organització amb el màxim nivell d'eficiència.

III. T3: Personal que exerceix i executa les seves funcions amb certa autonomia tècnica, però amb el control i la supervisió, tant tècnica com de gestió, dels seus superiors funcionals i altres professionals, es consideren les seves tasques necessàries per garantir el funcionament adequat de l'organització.

IV. T4: Personal que exerceix i executa les seves funcions de manera auxiliar i de suport a les necessitats de l'organització, es consideren les seves tasques complementàries a l'activitat ordinària de l'organització.

#### Article 11. *Promoció Interna i Carrera Professional*

Es crearà un mecanisme de promoció professional interna per regular el desenvolupament professional dels treballadors i treballadores.

Els factors a tenir en compte per a l'ascens de grup, entre d'altres, serà la titulació requerida, els cursos de formació organitzats o autoritzats per l'empresa, la capacitat demostrada per a la realització de les funcions del grup professional que es pretén assolir, la realització habitual de funcions del grup professional superior o la valoració de les competències assignades.

La valoració dels mèrits correspon a la Direcció de l'empresa, no obstant això, s'haurà de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores els criteris adoptats per a la seva decisió.

- Els criteris per aprovar el canvi de grup professional seran els següents:

I. Revisió anual per part dels superiors jeràrquics i de la Direcció de l'empresa per valorar les capacitats i requisits dels professionals per assumir les noves funcions d'un determinat grup professional.

II. Les capacitats que s'han de valorar seran aquelles tècniques exigides en la posició del nou grup professionals o aquelles de gestió necessàries per poder desenvolupar amb garanties les noves funcions.

III. Que durant els quatre anys anteriors a la promoció hagi assumit parcialment i/o puntualment part de les exigències del nou grup professional, i que els superiors jeràrquics i la Direcció de l'empresa valorin que en l'execució d'aquelles funcions s'acrediten capacitats per poder-les assumir de manera total.

IV. Que acreditin formació de perfeccionament de capacitats tècniques o de gestió aplicables al nou grup professional feta durant els quatre anys anteriors.

V. S'estableix un període de prova d'un any per consolidar el canvi del grup professional, prèvia valoració dels superiors jeràrquics i la Direcció de l'empresa.

- Requisits de promoció:

1. La classificació professional s'efectua atenent fonamentalment els criteris d'aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2. La classificació es realitza en grups professionals i per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin les persones treballadores.

3. Els criteris de definició dels grups professionals s'acomoden a regles comunes per a totes les persones treballadores, per garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones.

4. Els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascuna d'aquestes a un determinat grup professional, segons els criteris determinats en l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els següents:

a) Coneixements: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

b) Iniciativa: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

c) Autonomia: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte la major o menor dependència jeràrquica en l'acompliment de la funció que es desenvolupi.

d) Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual haurà de tenir-se en compte tant el grau d'autonomia d'acció de la persona titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i importància de la gestió.

e) Comandament: Factor que tindrà en compte el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, assignades per la Direcció de l'empresa, que requereixen dels coneixements per comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc, tenint en compte la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor la valoració del qual estarà en funció del major o menor número, així com del major o menor grau d'integració de la resta dels factors en la tasca o lloc encomanat.

#### Article 12. *Període de prova*

S'estableix un període de prova de sis mesos per al personal de nova contractació.

#### Article 13. *Canvi de Funcions entre Departaments*

L'empresa comunicarà a l'RLT les necessitats que es puguin produir vers les modificacions de les condicions del personal, exposant les seves justificacions.

Quan existeixin necessitats justificades de modificacions de les condicions de treball, es prioritzarà que els treballadors i treballadores puguin oferir-se, de manera voluntària a les noves condicions. A més, s'incentivarà aquesta voluntarietat i s'oferiran condicions que siguin interessants per motivar el canvi, sempre garantint la formació adequada.

L'empresa es compromet a què si durant el procés formatiu, la persona no ha adquirit les capacitats necessàries, el canvi no es durà a terme.



L'empresa es compromet a fer un estudi de capacitats del personal i sota cap circumstància es produirà un canvi si el treballador o treballadora no està preparat professionalment.

L'empresa es compromet a una temporalitat obligatòria màxima del lloc de treball de dos anys quan impliqui un canvi de departament.

#### Article 14. *Mobilitat Funcional*

La mobilitat funcional s'aplicarà entre tots els llocs de treball, respectarà, de conformitat amb l'article 39 de l'ET, els límits dels drets econòmics o de la formació acadèmica o professionals necessaris per exercir la prestació laboral, i s'efectuarà sense menyscar la dignitat del treballador o treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos que s'encomanin funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen, i evitarà la realització de tasques de manera simultània que per la seva naturalesa ho impedeixin.

#### Article 15. *Mobilitat Geogràfica*

La mobilitat geogràfica del personal de l'empresa serà considerada com a tal als efectes de l'article 40 de l'ET, si suposa un canvi de domicili permanent, i es considera que el trasllat o desplaçament temporal no dona dret a més indemnització que la prevista a l'article 25 per raó del servei.

### CAPÍTOL III Jornada de Treball, Descans, Vacances i Permisos

#### Article 16. *Jornada de Treball*

La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball és de 35 hores setmanals, que s'adaptarà als diversos torns establerts en aquest conveni, essent necessari fixar-la anualment a través del calendari laboral, que és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris que ha d'efectuar el personal. El calendari laboral anual es comunicarà com a màxim 30 dies després que es publiquin al butlletí oficial corresponent els festius oficials, i afegint en qualsevol cas la previsió de les festes de Nadal i de Setmana Santa.

Amb caràcter general, la jornada laboral és de dilluns a divendres, essent el descans entre jornades de 12 hores i un descans setmanal de dos dies, que es gaudirà preferentment en dissabte i diumenge, establint en el calendari anual i en els quadrants dels serveis els períodes de descans setmanal per a cadascun dels treballadors i treballadores de l'empresa i podent recuperar l'excés en el termini dels 15 dies següents.

#### Article 17. *Calendari Laboral*

Anualment s'elaborarà entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores el calendari laboral, tenint en compte les limitacions fixades en el present conveni. També s'elaborarà un calendari laboral per al torn de cap de setmana. La data màxima per l'elaboració del calendari laboral serà el 15 de desembre.

#### Article 18. *Teletreball*

En matèria de teletreball s'aplicarà la regulació que aprovi la Diputació de Barcelona, tenint en compte l'experiència a la XAL del pla pilot desplegat des de 2021 i atenent a les adaptacions que es requereixin per les necessitats concretes existents en l'empresa així com les derivades del Pla Estratègic de la XAL, sempre que ho permeti la normativa bàsica i pressupostària i que la referida regulació sigui ajustada a dret i es confirmi la seva legalitat.

## Article 19. Horaris

Essent conscients que s'ha de treballar per dotar d'una major flexibilitat els serveis per permetre una millor organització i conciliació dels drets del personal, quan organitzativament sigui possible, i com a norma general, la direcció ordenarà els horaris intentant respectar els mínims següents:

- Que la distribució es faci concentrada en cinc dies laborables, seguits de dos de descans continuat.
- S'estudiarà la implantació, sempre que sigui possible, d'una jornada setmanal de quatre dies.
- Quan es produeixi un canvi de torn horari, el treballador o treballadora tindrà dret, entre la finalització de la jornada completa setmanal d'un i el començament de l'altre, a dos dies de descans, excepte si l'adscripció ha sigut voluntària i sense perjudici d'un altre millor dret que resulti de l'aplicació del conveni.
- En tot cas, conscients que determinats assumptes d'actualitat poden fer impossible respectar el descans entre jornada i jornada, s'estableix que, quan aquesta circumstància es produeixi, les hores no descansades es compensaran en el termini màxim de dos mesos.
- El personal disposarà d'un marge de 30 minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada i de sortida que s'hauran de recuperar en el mateix dia.

El personal de l'empresa prestarà els seus serveis en qualsevol dels règims horaris següents:

- L'horari continuat és l'horari de treball en un únic període diari, que gaudeix el treballador o treballadora que faci més de 5 hores de treball continuat d'un descans de 20 minuts, i si és superior a 6 hores continuades, a 30 minuts de descans, computable com a treball efectiu a tots els efectes. En el cas del torn en cap de setmana i en jornades superiors a 11 hores continuades, es tindrà dret a 1 hora de descans, computable com a treball efectiu a tots els efectes.
- L'horari especial de cap de setmana és aquell establert per atendre les necessitats de la feina els caps de setmana, amb un total de 29 hores efectives de treball i són computables com les 35 hores setmanals de la resta:
  - Distribuït en tres dies consecutius de treball, restant en els tres dies inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia, que podrà ser l'anterior o el posterior.
  - Distribuït en quatre dies consecutius de treball, restant en els quatre dies inclosos el dissabte i el diumenge i els altres dos dies, que poden ser anteriors o posteriors.
  - En casos excepcionals i per necessitats dels serveis, podrà distribuir-se en tres o quatre dies consecutius, incloent un dissabte o un diumenge. Aquest horari té una compensació del 50% del complement de cap de setmana.

L'empresa podrà assignar l'horari especial en cap de setmana a un treballador o treballadora, per un màxim de 12 mesos en cada període de quatre anys, sense perjudici que mitjançant pacte entre les parts, s'estableixi una durada superior.

- L'horari partit és l'horari distribuït en dos períodes, separats per un mínim de 30 minuts i un màxim de dues hores, a escollir per part de la persona treballadora, segons les necessitats organitzatives objectivables de cada departament.

L'empresa podrà assignar l'horari partit a un treballador o treballadora, per un màxim de 12 mesos en cada període de quatre anys, sense perjudici que mitjançant pacte entre les parts, s'estableixi una durada superior.

- L'empresa podrà assignar l'horari matinal a un treballador o treballadora, per un màxim de 12 mesos en cada període de quatre anys, sense perjudici que mitjançant pacte entre les parts,



s'estableixi una durada superior.

- Les hores extraordinàries, d'acord amb les característiques pròpies de l'activitat de l'empresa i la impossible previsió de les causes d'extensió de la jornada de treball, seran d'obligatòria prestació, quan per cobertura de les emissions, així es requereixin.

En aquest sentit, tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en el present conveni, responent sempre a necessitats sobtades de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

La compensació de les hores extraordinàries serà amb temps de descans, essent per cada hora extraordinària realitzada en jornada ordinària d'una hora i mitja, per cada hora extraordinària realitzada en festiu de dues hores, i per cada hora extraordinària en festiu especial de tres hores. Aquest descans de compensació s'efectuarà en un termini no superior als sis mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries, excepte acord entre les parts.

No tindran consideració d'hores extraordinàries les extensions de jornada inferiors a una hora, aquest temps serà compensat preferentment l'endemà mateix.

- Si per raó de servei es treballa durant el descans setmanal o festiu es compensarà cada dia de treball amb dos dies de festa i en els festius especials amb tres dies de festa. En cas d'acord entre les parts es podrà compensar per una quantitat de 70 euros més un dia de festa o per una quantitat de 150 euros sense cap dia de festa. En tot cas es determinaran els dies que es consideren com a descans setmanal o festius a aquest efecte, i s'informarà semestralment a l'RLT.

#### Article 20. *Registre Diari de la Jornada*

De conformitat amb el que s'estableix legalment, les empreses garantirán un registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure, com a mínim, l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora. L'organització i documentació del registre de jornada haurà de respectar obligatòriament els següents mínims, sense perjudici de les adaptacions que puguin acordar-se:

- a) El registre haurà de formalitzar-se diàriament i inclourà el moment d'inici i finalització de la jornada i, en el seu cas, les pauses o interrupcions de la jornada partida.
- b) El registre es formalitzarà mitjançant un sistema fiable que garanteixi la intervenció personal de la persona treballadora en la consignació de les hores d'inici i finalització de la seva jornada de treball i no permeti la seva manipulació o alteració posterior.
- c) El deure de registre diari de jornada serà també exigible en aquells treballs que no es prestin en el centre habitual o que tinguin una jornada variable al llarg de la setmana.
- d) El sistema de registre haurà de respectar en tot moment el dret a la intimitat, així com la resta dels drets fonamentals de les persones treballadores.

L'empresa haurà de conservar els suports de registre de jornada durant quatre anys. Aquests registres romandran a disposició de les persones treballadores, la seva representació legal i la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el centre de treball. Les persones treballadores podran accedir a les seves dades amb prèvia sol·licitud per escrit a la persona responsable del registre.

#### Article 21. *Festius*

Tot el personal de l'empresa gaudirà dels dies festius que marca el calendari laboral acordat anualment i tindran consideració de festiu especial els dies 25 i 26 de desembre i 1 i 6 de gener, i a partir de les 20 hores dels dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener, que es cobriran mitjançant

un sistema equilibrat de torns rotatoris per a cada departament, en funció de les seves peculiaritats organitzatives.

Els treballadors i treballadores que excepcionalment prestin serveis en festiu o festiu especial, tindran dret a la compensació de dos dies en cas de festiu i de tres dies en cas de festiu especial.

En el cas dels dos festius anuals de caràcter local de calendari, existirà la possibilitat de substituir-los pels festius locals del lloc de residència fixada pel treballador o treballadora, amb la deguda antelació, essent necessari l'autorització expressa dels responsables de l'empresa, i podent ser denegat per motius organitzatius.

#### Article 22. *Vacances*

El personal amb més d'un any de servei a l'empresa gaudirà de 22 dies laborables, de dilluns a divendres, de vacances retribuïdes cada any, no substituïbles per compensació econòmica, que es gaudiran preferentment de manera continuada. En cas que això no fos possible, es fraccionaran en períodes no inferiors a cinc dies laborables consecutius o setmanes senceres, durant juliol i agost i, en cas que no fos possible, dins l'any natural o bé fins al 31 de gener de l'any següent. En cas de torn especial de cap de setmana es gaudirà de quatre caps de setmana de vacances per any treballat. El treballador o treballadora haurà de sol·licitar les vacances abans de l'1 d'abril i l'empresa ha de confirmar les mateixes com a màxim dos mesos abans del període de vacances sol·licitat (regulat al calendari laboral anualment).

El treballador o la treballadora, un cop esgotat el seu permís de naixement i lactància compactada, i quan així ho sol·liciti, podrà gaudir de les seves vacances en el període immediatament posterior a la finalització del referit permís. El personal que acrediti una antiguitat de 25 anys a l'empresa gaudirà d'un dia de vacances addicional, i a partir dels 30 anys d'antiguitat, un dia més de vacances cada cinc anys addicionals d'antiguitat.

#### Article 23. *Permisos Retribuïts*

El personal de l'empresa afectat pel present conveni tindrà dret als permisos retribuïts que estableixi la legislació vigent actual en cada moment, la persona treballadora tindrà l'obligació de sol·licitar els mateixos amb el preavís que sigui possible, per facilitar l'organització de l'empresa i dels seus recursos humans, destacant els permisos establerts a l'actual article 37 de l'Estatut dels Treballadors o les posteriors reformes que pugui patir la referida regulació legal.

Tanmateix, el personal de l'empresa tindrà drets als permisos següents:

- Matrimoni o parella de fet: 15 dies naturals consecutius que es poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si el dia del fet causant és no feiner el permís es computarà a partir del dia següent natural.
- A petició de la persona interessada, es podrà començar a gaudir d'aquest permís una setmana abans que tingui lloc el fet causant.
- Per acreditar el dret al referit permís, serà necessari el certificat de matrimoni, o en el seu cas, el certificat amb la data de resolució en el Registre de Parelles Estables de Catalunya.
- Matrimoni familiars: 1 dia de permís per conveni en cas de familiars de fins a segon grau.
- Naixement: 17 setmanes (16 segons normativa vigent + 1 per conveni).
- Lactància compactada: 14 dies laborables segons conveni.
- Lactància no compactada: segons normativa vigent.
- Defunció familiar fins a segon grau: 3 dies naturals consecutius segons normativa vigent. 5 dies naturals continuats si es produeix fora de la província de Barcelona. Si el dia del fet causant s'ha treballat tota la jornada es començarà a gaudir l'endemà.

- Trasllet: 1 dia segons normativa vigent.
- Assumptes personals: 4 dies.
- Dies de permís retribuït: 4 dies a distribuir al calendari laboral.
- Conciliació familiar: 4 dies o 30 hores.
- Malaltia familiar: respecte al permís relatiu a la malaltia o intervenció quirúrgica d'un familiar, s'estableix que l'inici del mateix no haurà d'esser el dia que es produeixi el fet causant, però sí dins del període que estigui de baixa el familiar, i en tot cas, s'haurà de gaudir de manera continuada.

*(Continua a la pagina següent)*

Permís	Supòsits		Permís		Grau de Consanguinitat o afinitat	Manera gaudi	Acreditació
Malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar	Primer Ingrés / permanència hospitalària igual o superior a 4 h i inferior a 24 h (1)	Dins o fora de la província de Barcelona	1 dia	Dia hàbil	Parents primer grau	El dia del fet causant. Quan s'hagi treballat tota la jornada es gaudirà l'endemà	En relació amb el grau de parentiu:  Llibre de família o qualsevol document que ho acrediti i, en el supòsit d'unions de fet, document acreditatiu i/o certificat expedit per l'Ajuntament corresponent on consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual.  En relació amb la malaltia greu o intervenció quirúrgica:  Document expedit pel centre hospitalari on consti la data d'ingrés o intervenció i la durada de l'estada en el centre.  Per poder concedir el supòsit 3 caldrà que en el document abans referit consti la necessitat d'un
		Província de Barcelona	3 dies				
	Segon Ingrés hospitalari superior a 24 h	Fora de la província de Barcelona	5 dies	Dies hàbils continuats	Parents fins a segon grau	Dins de les dues primeres setmanes després de l'ingrés o la intervenció. Si l'ingrés és igual o superior a cinc dies el permís es pot gaudir de manera fraccionada	
		Província de Barcelona	3 dies				
	Segon bis Sense ingrés hospitalari per malaltia greu quan el familiar està en fase terminal o rebent cures pal·liatives	Fora de la província de Barcelona	5 dies	Dies hàbils continuats	Parents fins a segon grau	Dins de les dues primeres setmanes des de la data del document o l'inici de les cures. Si el tractament és igual o superior a cinc dies el permís es pot gaudir de manera fraccionada	
		Província de Barcelona	3 dies				
	Tercer Intervenció quirúrgica sense ingrés on es requereixi procés de rehabilitació o	Fora de la província de Barcelona	5 dies	Dies hàbils continuats	Parents fins a segon grau	A partir del dia del fet causant. Quan s'hagi treballat tota la jornada es començarà	
		Província de Barcelona	3 dies				

Permís	Supòsits	Permís	Grau de Consanguinitat o afinitat	Manera gaudi	Acreditació
	assistència domiciliària que requereixi suport de la tercera persona			a gaudir l'endemà	<p>posterior procés de rehabilitació i/o assistència domiciliària que requereixi suport d'una tercera persona.</p> <p>(2) En relació amb el supòsit segon bis: Document que acrediti que el malalt es troba en fase terminal o rebent cures paliatives.</p>

(1) S'entén que existeix internament hospitalari quan la permanència en un centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a quatre hores i sempre per causes diferents a la visita mèdica, l'assistència a sessions de rehabilitació o l'assistència a un centre de dia (Decret de la presidència 418/02, de 17 de gener).

(2) Aquest supòsit de tercera persona és necessari ja sigui per acompanyar el procés rehabilitador, ja sigui per a l'assistència domiciliària.

Als efectes d'assolir una major eficiència de la gestió dels recursos humans es farà un seguiment del gaudiment dels dies de lliure disposició, a fi i efecte de no col·lapsar els mesos de desembre i gener, atenent que es vol mantenir l'oferta de productes audiovisuals de manera regular per a les entitats adherides i tenint presents les necessitats de cada departament.

#### Article 24. *Permisos no retribuïts*

Els treballadors i treballadores amb una antiguitat mínima d'un any podran demanar un permís no retribuït per a un termini no superior a sis mesos. Caldrà dirigir la corresponent sol·licitud per escrit a l'empresa per expressar-ne els motius, i no es podrà sol·licitar de nou fins que no hagi transcorregut un mínim d'un any.

Es podrà sol·licitar aquest permís no retribuït per circumstàncies personals justificables i per assistir a cursos o estudis oficials de perfeccionament relacionats amb l'especialitat de la persona treballadora o per gaudir de beques d'estudis en el mateix sentit.

El treballador o treballadora haurà de sol·licitar el permís per escrit amb una antelació mínima d'un mes, l'empresa haurà de resoldre la sol·licitud de permís i notificar-la a la persona interessada abans del transcurs d'aquest termini sense que, en cap cas, aquest permís pugui ser utilitzat per treballar per compte propi o aliè sense autorització expressa de la Direcció.

#### Article 25. *Reduccions de jornada*

El personal de la XAL gaudirà de les reduccions de jornada previstes a la normativa vigent, i restarà en mans de l'empresa la denegació.

#### Article 26. *Excedències*

El personal de la XAL gaudirà de les excedències amb les condicions i els requisits establerts per la legislació vigent. S'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes i l'empresa haurà de resoldre la sol·licitud d'excedència i notificar-la a la persona interessada abans del transcurs d'aquest termini, i no es podran concedir excedències per a altres finalitats que les expressades en la petició.

Tanmateix s'incorporen millores en relació a les excedències:

##### I. Excedència voluntària

Els treballadors i treballadores que acreditin un any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar una excedència voluntària per a un període que no serà inferior a quatre mesos ni superior als cinc anys.

L'excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, i identificar la data en què la persona treballadora ha de reincorporar-se.



El treballador o treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrrogues.

El treballador o treballadora que hagi fet ús del seu dret a l'excedència voluntària no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts tres anys de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

## II. Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral

Els treballadors i treballadores amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any podran sol·licitar, per raons de conciliació de la vida familiar i laboral, una excedència per un període que no serà inferior a un mes ni superior a dos anys.

Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici. Així mateix, si l'empresa la concedeix, haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents a la sol·licitud, i identificar la data en què el treballador o treballadora ha de reincorporar-se.

La persona que hagi fet ús del seu dret a aquesta excedència no podrà sol·licitar-ne una de nova fins transcorreguts sis mesos de treball efectiu, una vegada conclosa l'anterior.

A la finalització del període d'aquesta excedència, el treballador o treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball o un altre similar.

## III. Excedència especial per naixement o adopció legal de fill o per cura de familiars

Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El quart any d'excedència haurà de ser gaudit de manera ininterrompuda.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior dos anys, els treballadors i treballadores per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (inclou la parella de fet estable amb independència de la seva orientació sexual), que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament i organització.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si s'escau, s'estigués gaudint.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data del seu inici, i l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents a la sol·licitud, i indicar la data en què la persona en excedència ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

Si el treballador o treballadora no sol·licita el reingrés a l'empresa o la pròrroga de l'excedència un mes abans de la finalització de l'excedència, causarà baixa definitiva. Si demana el reingrés es reincorporarà automàticament a la finalització de l'excedència.

L'excedència serà sense dret a retribució.

A la finalització del període d'aquesta excedència, el treballador o treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball o un altre de similar.

#### IV. Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic

La persona treballadora que sigui elegida o designada per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec.

Tan bon punt cessi en el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, caldrà que avisi la Direcció almenys amb 15 dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per a qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

El període d'excedència serà sense dret a retribució, si bé es computarà a efectes d'antiguitat.

#### V. Excedència especial

Tindrà dret a una excedència especial de fins a tres anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys, i reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional en cas del tercer any i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:

- a) El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.
- b) El personal que realitzi estudis, formació o docència.

Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, i identificar la data en què el treballador o treballadora ha de reincorporar-se.

Al personal en situació d'excedència especial se li reservarà el seu lloc de treball o similar i se li computarà a l'efecte d'antiguitat tot el temps de permanència en aquesta, sense tenir dret durant tal període a percebre la seva retribució.

Els excedents especials que en cessar tal situació no reingressessin en el seu lloc de treball en el termini d'un mes, comptat des de la finalització d'aquesta, seran baixa definitiva en l'empresa.

#### Article 27. Jubilacions

S'estableix la jubilació forçosa dels professionals de l'empresa i l'extinció del contracte en el moment que es compleixi l'edat legal de jubilació conforme als requisits establerts a la normativa vigent i tinguin dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació, sempre que es vinculi a objectius de polítiques d'ocupació que permetin una millora de l'estabilitat en l'ocupació de caràcter indefinit a la XAL, així com la contractació de nou personal sempre que les necessitats i les possibilitats de la XAL així ho permetin, als efectes d'incentivar el relleu generacional o es millori la qualitat en l'ocupació.

La persona que compleixi els requisits establerts a la normativa aplicable podrà accedir a la jubilació parcial, valorant la Direcció de la XAL la idoneïtat en cada moment i facilitant l'accés a les referides modalitats de jubilació, per tal de complir amb els objectius de polítiques d'ocupació que permetin una millora de l'estabilitat en l'ocupació de caràcter indefinit a la XAL, així com la

contractació de nous treballadors o treballadores sempre que les necessitats i les possibilitats de la XAL així ho permetin, als efectes d'incentivar el relleu generacional o es millori la qualitat en l'ocupació.

En el supòsit que tingui lloc una reforma del sistema de pensions que afecti els pactes assolits en aquesta matèria, les parts negociaran de nou la regulació aplicable a la XAL respecte a l'extinció del contracte de treball pel compliment de l'edat legal de jubilació i la jubilació parcial.

En base a l'actual regulació establerta a l'article 215.2 de la Llei General de la Seguretat Social, sempre que amb caràcter simultani se celebri un contracte de relleu en els termes previstos a l'article 12.7 de l'Estatut dels Treballadors, i aquesta regulació estigui vigent i es respecti la normativa bàsica i pressupostaria aplicable a la XAL, els treballadors i treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa aplicable podran accedir a la jubilació parcial. La Direcció de la XAL valorarà la idoneïtat en cada moment i facilitarà l'accés a les referides modalitats de jubilació, per tal de complir amb els objectius de polítiques d'ocupació que permetin una millora de l'estabilitat en l'ocupació de caràcter indefinit a la XAL, així com la contractació de nou personal sempre que les necessitats i les possibilitats de la XAL així ho permetin, als efectes d'incentivar el relleu generacional o la millora de la qualitat en l'ocupació.

El present acord de jubilacions parcials anticipades, en cap cas pretén la reducció de llocs de treball de les persones fixes de la plantilla que puguin accedir a la jubilació parcial anticipada. Per tant, en el moment que s'extingeixi el contracte laboral de la persona jubilada parcialment, i el de la persona rellevista, s'analitzarà i es decidirà l'actuació a realitzar en funció de les necessitats de producció i conforme a la normativa d'aplicació.

Amb l'objectiu d'afavorir l'estabilitat i la millora en l'ocupació a l'empresa, el relleu generacional de la plantilla i la millora de la qualitat en l'ocupació i de conformitat amb la disposició addicional desena del text de l'Estatut dels Treballadors aprovat al Reial Decret 28/2018, de 28 de desembre, s'estableix:

- a) L'extinció del contracte de treball per compliment de l'edat legal de jubilació dels i les professionals de l'empresa fixada en la normativa de la Seguretat Social.
- b) L'esmentada extinció contractual es produirà conforme a la normativa vigent actualment, sempre que el treballador o treballadora afectat per l'extinció del contracte de treball compleixi els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

#### Article 28. *Permís per Naixement i Lactància*

El personal de la XAL tindrà dret a un permís de naixement, en cas de part o adopció, de 17 setmanes, i en cas de part múltiple de 19 setmanes.

El personal de la XAL tindrà dret a una hora d'absència del lloc de feina per lactància, fins als nou mesos de la criatura, que podrà dividir en dues fraccions. Per la seva pròpia voluntat, el treballador o treballadora podrà substituir aquest dret per una compactació de la lactància de 14 dies laborables.

L'empresa facilitarà un model per sol·licitar la compactació de la lactància i regularà mitjançant circular les maneres i els terminis per sol·licitar-la.

#### Article 29. *Complement d'Incapacitat Temporal*

Els treballadors i treballadores de la XAL que estiguin en situació d'incapacitat temporal percebran el complement que es determini en cada moment pel sector públic.

#### Article 30. *Permís de menstruació*

Les dones que disposin de baixa mèdica a causa de la menstruació, segons els termes de la normativa aplicable, podran disposar del dret a tres dies anuals de dispensa per aquest motiu

sempre que s'utilitzi de manera continuada a la referida baixa mèdica i previ avís a l'empresa. Les dones que no tinguin baixa hauran de portar un justificant mèdic per poder-los gaudir.

## CAPÍTOL IV Retribucions i altres Condicions Econòmiques

### Article 31. *Retribucions*

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal de l'empresa són les establertes a l'annex 1 del conveni. Els conceptes retributius del personal afectat pel present conveni els següents:

- Sou base: constitueix el salari per unitat de temps corresponent a cada grup professional de conformitat amb les taules salarials del present conveni.
- Triennis: van començar a computar a partir de l'1 de gener de 2013 i segons les quantitats establertes a les taules salarials.
- Complement de responsabilitat: constitueix la compensació per la responsabilitat i/o funció que pot assumir un determinat treballador o treballadora a l'empresa. La compensació és discrecional per l'empresa, dins de les quanties establertes per les taules salarials del present conveni. Aquesta compensació va directament lligada a l'assumpció de la responsabilitat i funció, és a dir, quan es deixi d'exercir la funció, es deixarà de percebre. Aquest complement no exclou altres compensacions d'aquest conveni.
- Complement de lliure disposició: constitueix la compensació per als treballadors i treballadores que han d'estar permanentment localitzables per atendre els imprevistos i les emergències de les instal·lacions.

L'acceptació d'aquest plus serà voluntària per a la persona treballadora. Qualsevol de les parts podrà renunciar a aquest complement de disponibilitat amb el preavís d'un mes.

Aquest plus compensa estar a disposició de les necessitats de l'empresa sense que suposi prolongació de la jornada ni distribució irregular d'aquesta. Atendrà alteracions horàries motivades per imprevistos.

- Complement de cap de setmana: constitueix la compensació a aquell personal que realitza la seva jornada en cap de setmana, de conformitat amb la quantia establerta a les taules salarials del present conveni.
- Complement de disponibilitat: constitueix la compensació per les alteracions d'horaris, sense que impliqui un increment de les hores setmanals d'activitat, i en el supòsit que no es percebi aquest complement de forma habitual, s'abonarà a raó de 25€ diaris i fins a un màxim de 7 dies mensuals, amb el compromís d'avisar a la persona afectada amb un termini mínim de 12 hores, sempre que sigui possible.

L'acceptació d'aquest plus serà voluntària per a la persona treballadora. Qualsevol de les parts podrà renunciar al complement de disponibilitat amb el preavís d'un mes.

- Complement horari especial: constitueix la compensació per als treballadors i treballadores que presten els seus serveis els abans de les 05.59 hores.
- Complement de nocturnitat: la realització de la jornada parcialment en període de 22.00h a 06.00h nocturnes donarà dret a la percepció d'aquest complement en proporció al nombre d'hores treballades en aquest període.
- Complement de continuïtat: constitueix la compensació per al personal que presta els seus serveis l'àrea de Continuïtat.

- Complement de Sistemes: constitueix la compensació per al personal que presta els seus serveis en el Departament de Sistemes.
- Complement de conducció: constitueix la compensació de 25€ mensuals per als professionals que per la seva activitat condueixen habitualment vehicles d'empresa.
- Complement de productivitat: s'estableix un nou complement de productivitat o incentiu de producció dels empleats i empleades amb caràcter lineal atesa la necessitat d'augmentar l'eficiència de les tasques encomanades per respondre a les necessitats de transformació digital del sector audiovisual de proximitat. Aquest complement s'abonarà en un únic pagament anual al juliol en concepte de productivitat, sempre que es disposi d'un informe positiu de la persona responsable de servei i de l'aval de direcció de l'empresa.
- Paga de rendiment: s'estableix una paga anual per retribuir el rendiment dels empleats i empleades que serà lineal per a tot el personal amb independència del lloc de treball que ocupin i de la seva categoria.

Per abonar aquesta paga de rendiment es disposarà dels recursos de la massa salarial establerta anualment en aplicació d'allò que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat que no hagin estat executats el 31 de desembre per a altres finalitats previstes legalment i/o convencionalment. En aquest sentit, la percepció i quantia d'aquesta paga resta condicionada a l'existència de disponibilitat d'havers suficient per afrontar el seu pagament.

S'abonarà, degudament negociat amb el Comitè d'empresa, durant el primer trimestre de l'any immediatament posterior atès que està condicionada a la disponibilitat d'havers resultant de l'execució del pressupost.

Els incentius són la retribució variable per qualitat o quantitat de treball, o per compliment dels objectius assenyalats, segons l'empresa, i per a aquells treballadors o treballadores que així ho tinguin establert per contracte de treball.

Les bestretes, que són avançament a compte del salari del treballador o treballadora, es percebran de conformitat amb la normativa vigent, i amb la limitació del salari equivalent a una mensualitat. S'haurà de retornar en el termini màxim de sis mesos, no es podrà sol·licitar més de dues bestretes consecutives i caldrà esperar un any per tornar a sol·licitar-ne.

#### Article 32. *Indemnitzacions a raó del Servei*

El personal al servei de l'empresa tindrà dret a les indemnitzacions que marqui la normativa vigent, i tenint en compte el següent:

##### I. Conducció de vehicles

- Per a la conducció de vehicles de l'empresa, de lloguer o propis, quan hi hagi sancions i perjudicis derivats d'infraccions de trànsit, l'empresa valorarà qui se n'ha de fer càrrec. En el cas que hi hagi penalització de punts, anirà a càrrec de la persona conductora.
- Sempre es procurarà, en un trajecte llarg, alternar conductors. D'altra banda, s'intentarà que en el vehicle hi vagin, com a mínim, dues persones.
- Quan un trajecte duri més de dues hores caldrà fer una parada d'aproximadament un quart d'hora per tal que qui condueixi pugui reposar.

##### II. Pernoctes

- El personal que per necessitats del servei hagi d'efectuar viatges amb pernoctació fora del domicili, a més del pagament de les despeses d'allotjament i locomoció, que seran a càrrec de l'empresa, tindrà dret a la compensació de les despeses de manutenció (com el dinar o el sopar).

- La compensació serà de 58,04€ per cada nit, quan sigui a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona; i de 116,06€ per cada nit quan sigui a la resta de l'Estat. Hi haurà un límit màxim de 10 nits consecutives en ambdós casos, a partir de les quals no percebrà cap compensació per a aquest concepte. L'allotjament serà preferentment en hotels de tres estrelles.
- En el cas de Barcelona es compensarà com en la resta de províncies catalanes quan la pernocta es produeixi a més de 70 quilòmetres.
- Les pernoctes es pactaran amb la suficient antelació, tret de situacions sobrevingudes o bé quan la persona responsable del programa consideri que s'ha de pernoctar per seguretat (ja sigui pel nombre d'hores treballades o per la distància o per qualsevol altra causa que pugui suposar un perill).
- Com a referència, sempre s'haurà de pernoctar si s'han fet més de 12 hores efectives de treball o si hi ha una distància igual o superior a 70 quilòmetres, si és per carretera, o 100 quilòmetres si és per autopista.
- Tot i això, el treballador o treballadora que decideixi no pernoctar ho farà sota la seva responsabilitat i haurà de complimentar, per tant, un document en què així ho assumeixi.

### III. Jornada efectiva de treball

- Els desplaçaments seran considerats jornada efectiva de treball des que se surt de La Xarxa fins que es torna, en el cas de no pernoctar.
- En cas de pernoctar, la jornada de treball comença des de la sortida de La Xarxa fins a acabar la feina; el dia de la tornada la jornada finalitzarà amb l'arribada a La Xarxa.
- Si es donés el cas de més d'un dia de pernocta, la jornada diària començarà i acabarà amb la feina.

### Article 33. *Nòmina*

La data límit de l'ordre de pagament de la nòmina mensual del personal afectat pel present conveni serà l'antepenúltim dia de cada mes.

## CAPÍTOL V Millores Socials

### Article 34. *Millores Socials*

En relació a la bossa econòmica actualment destinada a millores socials s'incrementa els actuals 500€/any/persona (mútua mèdica privada) a 650 euros/any/persona. Aquesta diferència de 150€ s'abonarà en un únic pagament el primer semestre, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) Omplir la corresponent sol·licitud acompanyada de factures o rebuts on constin les dades del professional ( nom, NIF, etc.).
- b) El termini per presentar sol·licituds, adjuntant la justificació de la despesa, acaba al maig (a partir del 2024). Octubre 2022 a octubre de 2023 i de maig de 2023 a maig de 2024.
- c) Justificar despesa fins a 150€, si la justificació és inferior és pagarà l'import justificat.
- d) S'acceptarà una sol·licitud per persona en cada àmbit (n'hi ha quatre que s'especifiquen a continuació).



Àmbits inclosos com a millores socials:

#### I. Àmbit sanitari

- Despesa oftalmològica.
- Despesa odontològica.
- Despesa per pròtesis, audiòfons i ortopèdia en general.
- Despesa per assistència a sessions de rehabilitació, fisioteràpia, osteopatia, quiropràctica i acupuntura.
- Despesa de mútues o pòlisses mèdiques.
- Despesa corresponent a consultes de facultatiu, proves i tractaments mèdics en general, s'exclouen els tractaments que responen a finalitats merament estètiques.
- Despesa farmacèutica en medicaments.

#### II. Àmbit de conciliació

- Despeses de primera necessitat quan es tracti d'atendre circumstàncies personals que ho requereixin.
- Despeses de llar d'infants i escoles bressol, de centres educatius i derivades de la guarda i cura de menors.
- Despeses de centres d'atenció a persones dependents i gent gran.
- Despeses vinculades al sepeli.
- Despeses d'assegurança de vida i/o decés.
- Despeses de transport públic col·lectiu de viatgers per anar i tornar al lloc de treball.
- Despesa derivada i vinculada a la pràctica, no professional, de l'esport, resten excloses les despeses de material esportiu, així com, les de llicències de caça, pesca o qualsevol activitat que pugui provocar qualsevol patiment o lesió a un ésser viu.

#### III. Àmbit esportiu

- Despesa derivada i vinculada a la pràctica, no professional, de l'esport, resten excloses les despeses de material esportiu, així com, les de llicències de caça, pesca o qualsevol activitat que pugui provocar qualsevol patiment o lesió a un ésser viu.

#### IV. Àmbit cultural

- Despesa per cursos, estudis i activitats formatives i culturals que afavoreixin la promoció professional dels empleats de la corporació.
- Despesa per l'adquisició de llibres i material necessari per a la realització d'aquelles activitats formatives.

#### Article 35. *Assegurança*

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim, les cobertures següents:

- Per mort derivada d'accident: 60.000€.
- Per invalidesa permanent parcial, total, absoluta o gran invalidesa, derivada d'accident: 60.000€.

#### Article 36. *Assistència Jurídica*

L'empresa garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, exceptuant els conflictes de qualsevol naturalesa entre l'empresa i el personal i llevat dels supòsits que el treballador o treballadora hagi actuat amb negligència inexcusable, engany o mala fe, en els quals l'empresa podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació de la persona treballadora.

#### Article 37. *Ajut per fills*

Per naixement, adopció o acolliment superior a un any de cada fill, el treballador o treballadora rebrà un ajut, una sola vegada, d'un import de 200€, que s'ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes des de la incorporació a la feina.

Tanmateix, anualment, a la nòmina de l'octubre, l'empresa abonarà al personal amb fills o filles escolaritzats l'ajut d'estudis, que serà de 125€ anuals per cada infant des del naixement fins la majoria d'edat o fins als 25 anys, sempre que el fill o filla cursi estudis universitaris.

L'empresa facilitarà un model per sol·licitar l'ajut i regularà mitjançant circular les maneres i els terminis per sol·licitar-lo.

#### Article 38. *Ajut per Matrimoni o Constitució de Parella de Fet (parelles estables)*

En cas de matrimoni, constitució de parella de fet i parelles estables, sempre que s'acrediti l'existència de la relació de parella estable per qualsevol mitjà admès en dret i exigint que per acollir-se a aquests beneficis hauran d'haver passat almenys dos anys respecte a la relació anterior que pogués existir, l'empresa abonarà al treballador o treballadora un ajut, una sola vegada, d'un import de 200€, prèvia entrega de la documentació justificativa.

Quinze dies naturals consecutius que es poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si el dia del fet causant és no feiner el permís es computarà a partir del dia següent natural.

A petició de la persona interessada, es podrà començar a gaudir d'aquest permís una setmana abans que tingui lloc el fet causant.

Per acreditar el dret al referit permís, serà necessari el certificat de matrimoni, o en el seu cas, el certificat amb la data de resolució en el Registre de Parelles Estables de Catalunya.

#### Article 39. *Ajuts per Fills amb Discapacitat*

El personal que tinguin fills o filles amb discapacitats psíquiques, físiques o sensorials a càrrec seu, que hi visquin i no tinguin ingressos propis procedents d'alguna administració, rebran, prèvia sol·licitud, un ajut especial de 120 euros cada mes. I en cas d'acreditar despeses per assistència a un tractament o transport per assistència a un centre especial, l'import de les factures que justifiqui, amb un màxim de 230 euros anuals, i es podrà optar també, a jornades reduïdes o permisos per a visites mèdiques.

#### Article 40. *Pla d'Igualtat*

En la cerca i consecució d'unes condicions socials i laborals més justes per a tot el personal, l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores, i de conformitat amb la normativa vigent, es comprometen al manteniment i, si escau, a l'actualització del pla d'igualtat en els termes que estableix la normativa al respecte.

#### Article 41. *Comissió de Producció*

Aquesta comissió serà paritària, es reunirà trimestralment. Estarà formada per tres membres de la representació legal dels treballadors i treballadores i tres membres de la representació de l'empresa Xarxa Audiovisual Local SL.

La comissió tindrà les següents funcions:

1. Procurar la plena ocupació dels recursos humans i tècnics de l'empresa, d'acord amb les limitacions dels indicadors i objectius establerts.
2. Revisar els indicadors d'ocupació de recursos tècnics i humans de l'empresa.
3. Potenciar l'aplicació del treball per projectes.
4. Compartir les propostes creatives internes i externes, amb l'objectiu també de compartir la informació del grau de participació en les coproduccions de la XAL.
5. Compartir la informació de les previsions de coproducció i distribució de continguts audiovisuals a les entitats.
6. Promoure la formació del personal en àmbits estratègics.
7. Fomentar la renovació i innovació en la producció de continguts audiovisuals.

Tot allò tractat en aquesta comissió de producció serà confidencial, a excepció d'aquelles qüestions que pactin expressament les dues parts.

La XAL, com a estructura de suport als mitjans locals, té en la coproducció audiovisual una de les fórmules més enriquidores del treball en xarxa. Fet que genera les màximes complicitats amb el sector, aporta una programació reconeguda com a pròpia pels mateixos mitjans i, alhora, contribueix a la seva sostenibilitat econòmica. Principis concertats i recollits en el Pla Estratègic 2021-2025, aprovat en Consell d'Administració de la XAL, el 3 de novembre de 2020 i el Protocol General de Serveis de la XAL, i que han d'inspirar la nostra actuació.

#### Article 42. *Representació legal dels treballadors i treballadores*

Els drets i deures de la representació legal dels treballadors i treballadores, al marge d'aquells que legalment estiguin regulats, seran els següents:

1. Ser informat, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació de l'empresa i la seva evolució.
2. Ser informat sobre la imposició de sancions greus i molt greus a qualsevol treballador o treballadora de l'empresa.
3. Ser informat prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:
  - Organització del treball.
  - Reestructuració de plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, instal·lacions o centres de treball.
  - Modificacions que es produeixin en l'estatut jurídic de l'empresa o en l'activitat empresarial.
  - Ser informat de tot allò que marca l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

Els treballadors i treballadores podran celebrar assemblees d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors i l'empresa en facilitarà la celebració. Les seccions sindicals constituïdes a l'empresa tindran els mateixos drets i deures que les persones membres del Comitè d'empresa, excepte en els casos de les reunions a les quals siguin convidats on tindran veu, però no vot.

## CAPÍTOL VI Seguretat i Salut Laboral

### Article 43. *Salut Laboral*

A l'empara de la normativa específica en matèria de prevenció de riscos laborals, la persona treballadora té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, de la mateixa manera que també ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

Tanmateix, l'empresa haurà de promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada i facilitar la participació dels treballadors i treballadores en aquesta tasca i garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries al personal de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

Els treballadors i treballadores estan obligats a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada, determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments, informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres i totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

### Article 44. *Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació que té, entre altres funcions, identificar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors i treballadores, informar el personal en temes de prevenció, gestionar la formació necessària en matèria preventiva i realitzar el control i la investigació dels accidents de treball i malalties professionals. Les persones membres del comitè de seguretat i salut tenen el mateix crèdit horari que les del Comitè d'empresa.

### Article 45. *Reconeixement Mèdic*

Anualment, l'empresa farà un reconeixement mèdic voluntari als treballadors i treballadores, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi cadascú. Donarà coneixement previ al comitè de seguretat i salut del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat, i a efectes estadístics, al comitè de seguretat i salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques. L'empresa es comprometrà a contractar una mútua mèdica privada, consensuada amb la representació legal dels treballadors i treballadores, per a tot el personal, amb cobertura oftalmològica i odontològica inclosa.

Aquesta contractació haurà de permetre als treballadors i treballadores afegir-hi els seus familiars, fins a segon grau de consanguinitat, amb condicions més avantatjoses, però a càrrec seu.

### Article 46. *Capacitat Disminuïda*

Quan es manifesti, mitjançant els corresponents certificats mèdics, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, aquesta serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible segons les necessitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

L'empresa haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball al personal amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

#### Article 47. *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treballs contraindicats.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

#### Article 48. *Roba de treball i equips de protecció individual*

1. L'empresa adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin adequats per al treball que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats a aquest efecte de manera que garanteixin la seguretat i la salut del personal en utilitzar-los.

2. L'empresa haurà de proporcionar als seus treballadors i treballadores equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seves funcions i vetllar per l'ús efectiu dels mateixos quan, per la naturalesa dels treballs realitzats, siguin necessaris.

3. Els equips de protecció individual hauran d'utilitzar-se quan els riscos no es puguin evitar o no puguin limitar-se prou per mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball.

### CAPÍTOL VII Codi de Conducta Laboral

#### Article 49. *Codi de Conducta Laboral*

El present acord sobre el codi de conducta laboral té com a objectiu el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal a l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets legítims que assisteixen les persones treballadores i l'empresa.

#### Article 50. *Faltes*

Les faltes comeses pels treballadors o treballadores poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Treballadors, es classifiquen en:

##### 1. Faltes lleus

- a) La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui els serveis.
- b) El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument el servei.
- c) La negligència en la conservació de material, mobiliari i eines, sempre que no en resultin perjudicis econòmics directes.
- d) La desconsideració lleu amb el públic, els companys o companyes o les persones representants de l'empresa.
- e) La falta de comunicació a l'empresa dels canvis de domicili.

f) La falta d'avís a la persona responsable del servei i a Recursos Humans de trobar-se de baixa per malaltia en els terminis que estableixi la llei.

g) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada i que no produeixi perjudicis al servei.

## 2. Faltes greus

a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.

b) L'absència injustificada del lloc de treball que produeixi perjudici al servei o dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.

c) La desconsideració amb el públic, els companys o companyes o les persones representants de l'empresa.

d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i eines, si en resulta perjudici econòmic directe.

e) Realitzar durant la jornada treballs particulars i, en general, aliens al servei, o utilitzar per a ús propi els materials de La Xarxa.

f) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.

g) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.

h) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.

i) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.

j) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos.

## 3. Faltes molt greus

a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o més de tres si causen perjudici als serveis.

b) Dues absències injustificades del lloc de treball, en el termini d'un mes, que produeixin perjudici al servei, o més de dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixin aquests perjudicis.

c) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.

d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.

e) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador o treballadora, els seus companys o companyes o per a tercers.

f) La disminució voluntària i continuada del rendiment normal de l'activitat encomanada.

g) La realització de qualsevol activitat per compte propi o aliè durant els períodes d'incapacitat temporal.

h) El frau comès per un treballador o treballadora en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.



i) El frau comès per un treballador o treballadora en la facilitació de les seves dades personals per obtenir un benefici al qual no té dret.

j) L'assetjament sexual, moral i social, entenent com a assetjament sexual aquella situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Com a assetjament moral s'entén l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidadora, reiterativa i persistent, exercida per una persona amb càrrec superior jeràrquic, un company o companya, un subordinat o subordinada. Aquesta conducta està adreçada vers una o més persones treballadores i l'objectiu és destruir la seva autoestima, aniquilar la seva identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc, i, en tot cas, la submissió d'aquella persona. I com a assetjament social s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

k) Les agressions o ofenses verbals a companys o companyes, representants de l'empresa i públic.

l) La deslleialtat, l'abús de confiança o l'engany.

m) L'embriaguesa durant el servei.

n) El fet de rebre algun tipus de gratificació d'algun organisme, entitat o persona aliens a l'empresa amb relació al desenvolupament del servei.

o) El desenvolupament d'activitats concurrents amb les pròpies de la XAL, per compte propi o aliè, sense autorització expressa i escrita.

p) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.

q) La transgressió de la bona fe contractual.

r) La toxicomania o l'alcoholisme, sempre que repercuteixi negativament en el servei.

s) L'incompliment de les normatives i protocols interns establerts per l'empresa.

t) La reincidència en la comissió de faltes greus durant un període de sis mesos, sempre que hagin estat sancionades.

No es podrà considerar falta disciplinària o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el present conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'ordenament jurídic.

#### Article 51. *Prescripció*

Les infraccions comeses pels treballadors i treballadores prescriuran en els terminis següents: les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'han comès.

#### Article 52. *Sancions*

– Per a faltes lleus: amonestació per escrit i/o suspensió de sou i feina per un termini no superior a dos dies.

– Per a faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a 15 dies.

- Per a faltes molt greus: avís d'acomiadament, suspensió de sou i feina de 15 dies a 60 dies i/o acomiadament. L'avís pot anar acompanyat de suspensió de sou i feina.

#### Article 53. *Tramitació*

Prèviament a la imposició de la sanció, s'informarà per escrit al treballador o treballadora dels fets que poden ser constitutius de falta greu i molt greu, per tal que pugui presentar al·legacions en un termini no superior a 10 dies naturals. Així mateix, es comunicarà a la representació legal dels treballadors i treballadores i a la secció sindical a la qual estigui afiliada aquella persona, sempre que l'empresa conegui aquesta circumstància, als efectes que en el mateix termini també pugui fer al·legacions. Aquest termini interromprà la prescripció de les faltes. Les sancions motivades per faltes greus i molt greus s'hauran de comunicar per escrit al treballador o treballadora i s'haurà de fer constar la data i els fets que han motivat la sanció.

#### Article 54. *Cancel·lació*

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, i greus durant un any, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada persona treballadora.

### CAPÍTOL VIII Formació i Perfeccionament Professional

#### Article 55. *Formació i Perfeccionament Professional*

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal i de la seva representació, ja que la formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present instrument col·lectiu, s'estableixen les consideracions següents:

1. La Direcció de l'empresa, conjuntament amb la representació del personal, farà un estudi de les necessitats de formació professional de la plantilla, relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu. A continuació, la direcció de l'empresa elaborarà un pla de formació anual.

L'esmentat pla de formació anual és la plasmació de les prioritats de formació detectades, amb una metodologia sistemàtica i planificada, destinada a millorar els coneixements, les habilitats i les aptituds dels treballadors i treballadores de l'empresa en el desenvolupament de les seves funcions.

2. La formació ha d'ésser considerada com una necessitat i una obligació professional. La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de millora del servei. Són objectius de la formació:

- Facilitar l'adquisició i el reciclatge de coneixements, capacitats o competències que permetin assolir els objectius estratègics i de millora de l'empresa.
- Incentivar el personal, ja que la formació és una part important dels mèrits avaluable en processos de promoció interna.

Per aquest motiu, les hores dedicades pels treballadors i treballadores a la formació, computaran com a jornada efectiva de treball, sense limitació, sempre que es respectin les necessitats de

l'empresa, i es creï una comissió de seguiment amb la representació legal del personal, que vetllarà pel correcte desenvolupament del pla de formació anual.

#### Article 56. *Sol·licituds d'Inscripció als Cursos de Formació*

Els treballadors i treballadores inclosos en cada acció formativa presentaran la seva sol·licitud d'inscripció a l'empresa. Aquesta procedirà a efectuar les adjudicacions segons els criteris fixats en el corresponent pla de formació.

Les formacions podran ser de caràcter intern o bé extern, en funció de la seva naturalesa. Els cursos s'organitzaran per grups d'acord amb les prioritats realitzades, procurant mantenir una proporcionalitat entre els diferents àmbits i el nombre de places disponibles.

Al personal que faci formació interna i/o externa autoritzada per l'empresa, en qualsevol dels formats, els serà computat a efectes de jornada efectiva, sempre que concorri la prèvia autorització empresarial per tal que computi com a tal.

#### Article 57. *Formació Interna*

És la formació organitzada per la mateixa empresa i que figurarà en el pla de formació. S'adreça a tots els professionals o grups concrets de professionals amb l'objectiu de millorar, des de la mateixa organització, aquelles necessitats que es detecten, tant des del punt de vista de la capacitat professional, com de l'adaptació a un nou lloc o metodologia de treball.

L'assistència a aquestes formacions serà obligatòria per als treballadors i treballadores i es faran preferentment durant la jornada de treball. Si l'assistència a aquestes formacions es fes fora de la jornada de treball l'empresa haurà de compensar-ne les hores efectives amb hores de descans, sempre que la seva assistència sigui del 100% de les sessions; les absències han de ser justificades. L'empresa podrà dur a terme les avaluacions corresponents per determinar l'aprofitament efectiu d'aquests cursos.

#### Article 58. *Formació Externa*

La formació externa és la formació no programada ni organitzada per l'empresa. L'empresa estudiarà les propostes que es rebin per part de la representació dels treballadors i treballadores relatives a aquestes formacions segons els criteris fixats, i, a continuació, valorarà els costos del curs, el percentatge que hauria d'anar a càrrec de l'organització i a càrrec del treballador o treballadora, i, si s'escau, en considerarà la durada com a treball efectiu, o no, i en quin percentatge, així com altres aspectes complementaris.

Si es determina que la formació sigui al 100% a càrrec de l'empresa, l'assistència serà obligatòria. Posteriorment, i tenint en compte la naturalesa del curs, es concretarà si aquest es fa, o no, durant de la jornada de treball, i en cas de fer-se fora de la jornada es valorarà si aquestes hores hauran de ser, o no, compensades amb temps de descans.

#### Article 59. *Responsabilitat Empresarial*

L'empresa es compromet a vetllar per un correcte marc de referència de les relacions laborals, que permetin el treball dins del món de la comunicació local, i en especial, amb les empreses amb les quals es col·labori.

#### *Disposició Transitòria*

El nou sistema de classificació professional incorporat a l'article 10 i el sistema de retribucions al qual fa referència l'article 31 del present text convencional seran d'aplicació a partir del mes següent a la signatura del Conveni col·lectiu, i es garantirà que en còmput anual no es generi cap perjudici retributiu.

TAULA SALARIAL 2023-2026

	Sou base	Triennis	Hores nocturnes	Productivitat	Responsab_1	Responsab_2	Responsab_3	Responsab_4	Responsab_5	Responsab_6
T-1	3.153,05	46,29	2,36	400,00	934,95	759,64	584,34	350,61	233,74	150,00
T-2	2.919,32	46,29	2,36	400,00		759,64	584,34	350,61	233,74	150,00
T-3	2.687,98	46,29	2,36	400,00			584,34	350,61	233,74	150,00
T-4	2.038,14	46,29	2,36	400,00						
Complements específics										
				Nocturnitat	Cap de Setmana	Lliure disposició	Disponibilitat	Hora especial	Continuïtat	Sistemes
T-1				400,00	467,47	450,00	312,00	329,36	439,14	219,57
T-2				400,00	467,47	450,00	312,00	329,36	439,14	219,57
T-3				400,00	467,47	450,00	312,00	329,36	439,14	219,57
T-4				400,00	467,47			329,36	439,14	219,57

Barcelona, a 12 de desembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada