

RESOLUCIÓ de 22 d'abril de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Informació i Comunicació de Barcelona SA (SPM) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08104542012025).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Informació i Comunicació de Barcelona SA (SPM), subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 24 de gener de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Informació i Comunicació de Barcelona SA (SPM) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08104542012025), 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 de text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL D'INFORMACIÓ i COMUNICACIÓ DE BARCELONA, SA
(SOCIETAT PRIVADA MUNICIPAL) - BETEVÉ

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit

Aquest Conveni col·lectiu, concertat entre la representació de l'empresa i el Comitè d'empresa d'ICB, regula les relacions laborals entre ICB i les persones treballadores que hi desenvolupen l'activitat, sigui quin sigui el seu lloc de prestació dels serveis.

Per tant, quedaran incloses en l'àmbit d'aplicació totes les persones treballadores que duguin a terme tasques pròpies de les assignades a ICB.

Queden excloses de l'àmbit d'aquest conveni les persones vinculades laboralment a l'empresa que s'indiquen a continuació:

- a) El personal d'alta Direcció que es regeixi pel RD 1382/85, d'1 d'agost.
- b) Les persones col·laboradores o assessores contractades per a un programa, sèrie, espai o servei concrets, excepte en aquells apartats en què expressament estiguessin inclosos.
- c) El personal artístic en general, actors i actrius de quadres artístics, músics, cantants, orquestres, cors i agrupaments musicals contractats per fer actuacions determinades.
- d) Adaptadors in adaptadores literaris i musicals d'obres no escrites expressament per a ICB, i des d'ICB.
- e) Agents publicitaris, que es regiran per les condicions que s'estipulin en els contractes respectius.
- f) Tot aquell personal associat a una activitat temporal subcontractada a una productora per a dur terme un programa en les instal·lacions on ICB desenvolupa l'activitat, encara que aquesta activitat sigui produïda per a ICB. No obstant, sí que hauran de complir amb la normativa vigent de la subcontractació així com amb les normes internes d'ICB, principalment en tot el que fa referència a la seguretat i higiene, igualtat i polítiques mediambientals i d'altres que s'acordi aplicar.

Article 2. Vigència i Durada

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data en què se signi, llevat d'aquells punts en què s'hagi fixat una data específica en concret.

El conveni col·lectiu tindrà una vigència fins a l'aprovació del contracte programa 2027-2030 en el plenari de l'Ajuntament de Barcelona. No obstant les parts es posaran a negociar un nou conveni que substitueixi aquest quan finalitzi el contracte programa 2023-2026.

Durant la vigència del Conveni, ambdues parts es comprometen a negociar en cas que la implantació de noves activitats requereixin de l'establiment de condicions de treball no previstes al conveni, com podria ser nous perfils professionals, noves tecnologies, etc.

Article 3. Pròrroga

Un cop en finalitzi la vigència, el conveni quedarà prorrogat automàticament en tota la seva extensió per períodes successius d'un any, excepte en cas de denúncia expressa feta per qualsevol de les parts.

Article 4. Denúncia i Ultraactivitat

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest conveni amb una antelació entre els 90 dies i els 30 dies abans del venciment de la vigència inicial o de qualsevol de les pròrroques. Per què la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra part amb indicació de les matèries que es pretenen modificar. Una còpia s'haurà de registrar al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i haurà d'atènyer-se a allò que preveu l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió negociadora del nou conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el conveni sigui denunciat. Actuaran en qualitat de president i secretari d'aquesta comissió les persones que els membres de la comissió acordin per majoria de cadascuna de les representacions.

En cas que s'arribi a la finalització d'aquest conveni o de les pròrroques, si s'escau, sense que les parts n'hagin acordat un de nou, aquest conveni tindrà una ultraactivitat indefinida i se'n mantindrà en vigor tot el contingut normatiu mentre no es firmi un conveni nou.

CAPÍTOL II Prelació Normativa, Absorció i Compensació Vinculació amb la Totalitat

Article 5. Prelació Normativa

Les normes contingudes en el present conveni regularan les relacions entre l'empresa i el seu personal de manera preferent i prioritària.

Amb caràcter supletori a allò no previst en aquest conveni, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel RDL 2/2015, del 23 d'octubre, publicat en el BOE del 24 d'octubre del 2015 i les modificacions posteriors, així com les altres disposicions laborals i de caràcter general que siguin aplicables.

Article 6. Absorció i Compensació

Les condicions establertes en el present conveni col·lectiu, considerades en conjunt i en còmput anual, substitueixen totalment les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les condicions.

No obstant, es mantindran, amb caràcter *ad personam*, mitjançant un complement personal de naturalesa salarial no compensable ni absorbible, excepte per mobilitat funcional a un lloc de treball de categoria superior, i que serà revalorat anualment en els termes en què s'estableixin en la negociació col·lectiva, les majors retribucions que les persones treballadores puguin mantenir després d'entrar en vigor el conveni i aplicar la nova classificació professional amb les retribucions que s'indiquen.

Article 7. Vinculació amb la Totalitat i Inaplicació del Conveni

La negociació i el pacte d'aquest conveni s'han fet amb la voluntat de ser la font prioritària de la regulació de les relacions laborals entre les parts, tal com s'estableix en l'article 5 i, per tant, el caràcter obligatori i normatiu del pacte s'ha de considerar en conjunt, com un tot orgànic i indivisible.

Si qualsevol dels acords continguts en aquest conveni resulta anul·lat o modificat, quedaran sense efecte l'article o articles anul·lats o modificats, mentre que la resta d'articles del conveni continuaran sent vàlids. La comissió negociadora es reunirà en un termini màxim de 30 dies des que es tingui coneixement de la resolució administrativa o judicial de caràcter ferm per renegociar els articles que qualsevol de les parts consideri relacionats amb l'article o articles anul·lats o modificats.

Per a la inaplicació de les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu es remetrà al que disposa l'article 82.3 de l'ET.

Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni prevista en l'article 8 d'aquest conveni col·lectiu. La Comissió Paritària haurà de pronunciar-se en el termini màxim de set dies naturals a comptar des que la discrepància li hagi estat plantejada. Quan no sigui sol·licitada la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta comissió no assoleixi un acord en el termini establert, l'assumpte serà sotmès a un procediment de mediació en el qual les parts, de comú acord, designaran un mediador en cinc dies hàbils. En cas que no s'arribi a un acord o consens, ambdues parts actuaran d'acord amb el previst per la llei.

CAPÍTOL III Comissió Paritària

Article 8. Comissió Paritària

8.1. Composició i nomenament

La Comissió Paritària la compondran inicialment tres membres de la representació de la Direcció i tres membres de la representació de les persones treballadores, amb l'objectiu que les reunions tinguin un caràcter efectiu. Les persones assignades en aquesta comissió, ho seran per a tot el període que duri la vigència del conveni, ja que desenvolupen la mateixa funció de Direcció de l'empresa o de representació de les persones treballadores. En el cas que no sigui així, les parts podran determinar els suplents corresponents per cobrir les vacants.

No obstant, i en funció de la composició del Comitè d'empresa després de ser elegit i a efectes de donar la màxima representativitat a tots els grups sindicals, es podrà incloure en la Comissió Paritària un representant addicional (però es mantindrà sempre la representació mínima de tres persones). La representació empresarial sempre serà de tres membres i, en el cas que la representació social sigui superior a tres membres, la representació empresarial sempre tindrà el nombre de vots paritari a la representació social.

La Comissió Paritària es constituirà un mes després de la signatura d'aquest Conveni.

Les parts que formen la Comissió Paritària podran tenir els assessors legals externs que considerin. Sempre podran assistir a les reunions de la Comissió i tindran dret a veu però no a vot.

Tanmateix, les parts determinaran per consens un/a secretari/a de la Comissió, que no serà cap de les persones que la formin, amb la voluntat d'aixecar acta de la reunió i consensuar el redactat final de les actes entre les parts.

El domicili de la Comissió Paritària a tots els efectes serà el de l'empresa, a la plaça de Tísner, 1, 08018 Barcelona.

8.2. Funcions de la Comissió Paritària

Les funcions de la Comissió seran les següents:

a) Interpretació del conveni a fi de resoldre les consultes que li facin les parts, el Comitè d'empresa, la Direcció o qualsevol persona treballadora.

b) Vigilància de l'aplicació del Conveni.

c) Mediació en els conflictes individuals o col·lectius entre les parts quan ho demani qualsevol de les parts interessades en el conflicte.

d) Arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades s'hi sotmetin prèviament per escrit. El resultat de l'arbitratge serà vinculant per a les parts.

Inclou intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

e) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del conveni o siguin establertes al text.

f) La Direcció de l'empresa i el Comitè d'empresa podran atorgar a aquesta Comissió Paritària la responsabilitat de la revisió i acord de les demandes de compatibilitat. En cas que ambdues parts es posessin d'acord, es comprometen a defensar davant de tercers l'acord assolit.

8.3. Procediment d'actuació

La Comissió es reunirà d'ofici un cop cada trimestre i quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies. Les hores dedicades a les reunions de la Comissió Paritària no es tindran en compte als efectes del càmput d'hores d'activitat sindical.

Des del moment en què s'exposi el problema, s'haurà de convocar la Comissió en un termini màxim de 20 dies hàbils i la decisió es prendrà en un termini màxim de 10 dies hàbils més.

Els acords de la Comissió es prendran per majoria simple de cadascuna de les parts i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar formada per un mínim de quatre membres, sempre amb caràcter paritari i en funció del que s'exposa en l'article 8.1 del present capítol.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària, el secretari/a de la Comissió n'aixecarà acta, que signaran les parts per delegació en una persona de la representació social i una persona de la representació de l'empresa.

Sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, les parts consensuaran, en el termini màxim de cinc dies, un mediador independent en cada cas per resoldre les discrepàncies que poguessin sortir en el si de la Comissió així com els conflictes col·lectius o plurals que hi pugui haver, tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de l'aplicació o interpretació del conveni.

L'exercici de les funcions anteriors no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals.

CAPÍTOL IV Qualificació i Classificació del Personal

Article 9. Grups Professionals. Qualificació del Personal

La representació de les persones treballadores i la representació de l'empresa volen deixar constància en aquest conveni entre les parts que durant la negociació del conveni s'ha dut a terme un treball paral·lel a la negociació per establir els grups professionals i les seves bandes salarials.

El sistema de valoració de llocs de treball ha donat una qualificació per grups professionals, en els quals queden englobades les categories laborals de l'empresa existents fins a la data de la signatura del present Conveni.

La valoració elaborada ha permès incloure diverses categories laborals dins de cada grup professional, cosa que en cap moment ha de significar que tinguin la mateixa valoració ni que els diferents factors que es valoren tinguin el mateix pes específic.

Qualsevol contractació o canvi de categoria que es produeixi es farà atenent a la valoració dels llocs de treball realitzada com a treball previ en aquest conveni, sempre que no sigui un lloc o categoria de nova creació, que haurà de ser estudiat, si és possible, per la Comissió de Definició i Valoració. La retribució corresponent, en tots els casos, serà la que correspongui al salari nivell establert.

- La Comissió de Definició i Valoració

La Comissió de Definició i Valoració dels llocs de treball i dels grups professionals estarà formada per dues persones de la representació social i per dues persones de la representació empresarial (Gerència de Betevé i Direcció d'Operacions). Per part de la representació social, en principi seran les dues persones que han treballat de forma consensuada per establir aquesta qualificació de grups professionals per mantenir el criteri de valoració.

Aquesta Comissió podrà demanar a la Direcció de l'empresa l'assistència dels assessors que van acompanyar aquest treball paral·lel a la negociació del present conveni per ajudar a establir els canvis que puguin ser necessaris, entenent aquests assessors externs com la palanca de consens entre les parts que ha fet possible l'acord i garants de la metodologia utilitzada, així com formadors en la metodologia d'avaluació de les persones que, per raons de necessitat, fossin nous membres de la comissió.

La Comissió de Definició i Valoració haurà d'arribar a un acord consensuat, incloent-hi, si fos el cas, els assessors externs.

La Comissió de Definició i Valoració es reunirà l'última quinzena dels mesos de maig i novembre per resoldre aquells casos en què existeixi un veritable canvi de funcions i, per tant, puguin ser susceptibles d'un canvi de nivell. També es reunirà de manera extraordinària quan es consideri necessari, entenent que és la comissió que ha d'anar definint les possibles noves categories o bé revisar les existents, ja que moltes quedaran afectades per canvis organitzatius, de funcions o de tasques degut a l'evolució tecnològica de la TDT i els mitjans audiovisuals. El present Conveni entén els grups professionals i les funcions englobades en cadascun com uns grups i funcions evolutius en el temps i no estàtics.

Finalment, un cop la Comissió de Definició i Valoració arribi a l'acord de revalorar un lloc de treball o categoria professional i la decisió sigui aprovada pel Consell d'Administració, els efectes econòmics de l'aplicació seran a partir del dia 1 del mes següent en què es pren la decisió, sense cap tipus de caràcter retroactiu.

Les decisions de la Comissió de Definició i Valoració tindran la mateixa consideració que les decisions de la Comissió Paritària. Per part de l'empresa, aquestes decisions hauran d'estar aprovades pel Consell d'Administració d'ICB i, per la part social, hauran d'estar aprovades pel Comitè d'empresa.

Article 10. Grups Professionals, Bandes Salarials, Progressió Salarial, Promocions i Avanç, i Formació i Desenvolupament

L'annex 1 detalla els diferents grups professionals, que inclouen les diferents categories o llocs de treball, així com les bandes salarials corresponents als nivells establerts.

El Conveni tindrà inclosa una RLT i la seva relació salarial de referència que posteriorment s'indicarà de tots els llocs de treball. És importat notar que l'RLT és dinàmica en el temps i consensuada entre les parts, però al mateix temps i de forma necessària ha d'estar aprovada pel Consell d'Administració d'ICB. L'experiència de les parts és que l'RLT és dinàmica i pot canviar en el temps. Per això, acorden que la Direcció de Betevé, a partir dels seus representants en la Comissió de Seguiment del Conveni, presentaran els canvis necessaris i es consensuaran de forma que puguin ser aprovats pel Consell d'Administració formalment.

D'altra banda, el Departament de RH elaborarà un annex al conveni i l'entregarà al Comitè d'empresa amb l'última modificació de l'RLT de forma quadrimestral en cas de canvi.

Aquests grups professionals en què s'inclouen els llocs de treball, excepte el de la Direcció d'ICB, hauran de ser definits i valorats com s'ha indicat anteriorment, se'ls atribuirà un salari base més un plus d'expertesa en el present Conveni i s'estipularan les bandes salarials de +/- 20% respecte al salari base més plus d'expertesa.

Tot i que el conveni estableixi un salari de mercat, també indicat com a salari base més plus d'expertesa, es respectaran els salaris que provenen de categories consolidades anteriorment a l'aprovació del present conveni. També es podria pactar, per raons de situació de mercat o interès de l'ens de contractar un perfil determinat, un salari superior en cas excepcional al que està indicat en les taules de l'RLT o bé els condicionats per arribar a aquest salari.

En cas de ser un salari inferior marcat per l'RLT antiga i prèvia a la consensuada en aquest conveni, aquest salari es regularitzarà segons els mecanismes establerts en el conveni i s'incrementarà fins al seu valor d'RLT consensuada en el conveni en els terminis indicats en el Conveni.

La Comissió de Definició i Valoració podrà incloure llocs de treball que ara no es preveuen, a partir de la necessitat o transformació de llocs de treball davant el canvi de les necessitats professionals en la constant evolució del sector audiovisual en el present i en el futur pròxim.

10.1 Definició de bandes salarials

Cada grup professional tindrà un rang salarial específic, que està basat en factors com el nivell de responsabilitat, l'experiència requerida i la demanda del mercat laboral.

10.2 Progressió salarial, promoció i avanç, carreres professionals

Ambdues parts pacten en el aquest conveni que la progressió salarial, la promoció i l'avanç dins els grups professionals i/o les bandes salarials, així com les carreres professionals, seran temàtiques a desenvolupar i consensuar en el proper conveni, ja que les parts entenen que l'aplicació del present conveni pot donar lloc a unes casuístiques que s'hauran d'estudiar i resoldre amb acord entre les parts i com a pas previ a estudiar els punts indicats. En tot cas, ambdues parts pacten que aquestes progressions estaran basades en la polivalència i policompetència per part de les persones treballadores.

Respecte als punts 10.2, ambdues parts acorden que se n'iniciarà l'estudi i desenvolupament en previsió d'un conveni posterior, un cop es tanqui aquest i amb vista a la negociació del proper conveni d'ICB, que cobreixi el contracte programa 2027-2032 (estimació).

CAPÍTOL V Plantilla i Temes Vinculats

Amb caràcter merament declaratiu es fa constar que la regulació d'aquest capítol està relacionada amb els contractes programa, per la subvenció que es dediqui a despeses de personal, per les necessitats funcionals i tecnològiques que el futur professional en aquest àmbit depari i per la generació d'ingressos comercials addicionals o de les necessitats econòmiques de continguts en el supòsit de la necessitat de la subcontractació d'activitats audiovisual.

Article 11. *Plantilla de Personal Fix*

L'instrument organitzatiu d'ICB es desenvolupa mitjançant la relació de llocs de treball, que ha de contenir com a mínim la denominació del lloc de treball, el nombre de llocs de treball reservats a les posicions relacionades amb indicació dels percentatge de jornada laboral assignat, els grups i nivells de classificació professional, les retribucions amb el sou base més el complement d'expertesa, el complement de lloc de treball i altres plusos, així com el sistema de provisió.

L'aprovació de la relació de llocs de treball correspon al Consell d'Administració, a proposta de la Direcció o de la Gerència amb negociació prèvia amb el Comitè d'empresa. Posteriorment, s'informarà tot el personal dels canvis aprovats.

La relació de llocs de treball es publicarà a l'apartat de Transparència d'ICB i a la intranet.

La cobertura de les places de la relació de llocs de treball es farà mitjançant personal amb vinculació laboral de caràcter fix, excepte aquells llocs que eventualment estiguin coberts interinament fins a la cobertura definitiva mitjançant convocatòria pública interna o externa.

La plantilla del personal fix està dimensionada per respondre a les necessitats estàndards de servei de Betevé per cobrir la programació, especificada en el Contracte Programa, si bé aquesta plantilla es veurà complementada per personal temporal d'acord amb les necessitats del servei i amb la partida

pressupostària, per cobrir, entre d'altres, les baixes d'IT, excedències, fluctuacions de la producció, vacances, permisos, situacions similars o necessitats de contractació temporals per donar cobertura a necessitats funcionals que no es puguin trobar dins el desenvolupament de les actuals funcionalitats de Betevé i que no es poden cobrir a curt termini sense formació per mantenir la producció.

- Clàusula Transitòria respecte al Personal Fix amb una Jornada Laboral contractada que no és completa

1. La representació de l'empresa i la representació social acorden treballar de forma conjunta per presentar al Consell d'Administració d'ICB durant el segon quadrimestre del 2025 i, en funció de les possibilitats legals, una proposta d'ampliació de les jornades d'aquestes posicions perquè la regularització total es pugui dur a terme durant la vigència del present conveni, per dotar-los en la mesura que sigui possible de jornada completa, ja que dificulten la planificació i la gestió dels recursos de Betevé i minoren la capacitat real de donar resposta a les activitats de Betevé. Si les possibilitats legals permeten fer aquesta actualització voluntària de les jornades laborals d'un sol cop i en el moment en què entri en vigor el conveni, això es farà possible per part d'ambdues parts.

2. L'ampliació d'aquestes jornades s'ha de fer de forma que compensin i redueixin les hores temporals contractades de forma temporal i, per tant, han de tenir justificació econòmica també per a la representació de l'empresa i no sols un impacte positiu per a la persona treballadora afectada. És a dir, no significarà més hores de contractació global de Betevé, sinó que hauran de compensar les hores d'ampliació horària d'aquestes posicions que es fan en l'actualitat, de forma que es minimitzi l'impacte econòmic de l'acord d'ajust horari exposat en aquest punt 11.

3. L'ampliació de les jornades laborals de personal fix que no tinguin el 100% de la jornada laboral estipulada per Betevé es podrà fer repartint les hores ampliades a funcions diferents per potenciar la polivalència i policompetència de la persona afavorida per l'ampliació horària. En aquests casos, la retribució anirà lligada a la nova retribució de grups professionals pactats en el present Conveni.

L'acceptació de l'ampliació de la jornada serà voluntària per a la persona treballadora en una primera instància, amb l'objectiu que l'empresa pugui assolir els recursos màxims per donar resposta planificada a la programació de Betevé.

No obstant, en el supòsit que la persona treballadora no vulgui voluntàriament ampliar la jornada laboral, i tenint en compte les necessitats estructurals de Betevé, l'empresa podrà ampliar o amortitzar la jornada horària per la via dels articles 51 i 52 c), tal com permet l'article 12.4 e) de l'Estatut dels Treballadors, si existeix causa suficient.

4. En el supòsit que no fos legalment possible actualitzar en la signatura del present conveni les jornades laborals indicades, serà potestat de l'empresa, dins del període dels quatre primers anys de vigència, l'ampliació de les jornades laborals i podrà marcar l'ordre d'ampliació horària de les persones treballadores afectades durant aquests quatre anys i sols amb el condicionant que totes aquestes persones afectades vegin regularitzada el màxim de jornada laboral al final d'aquest període.

Article 12. Accés a ICB – Betevé

La selecció de personal ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. ICB selecciona el seu personal mitjançant procediments en què es garanteixin els principis abans exposats, així com els establerts a continuació:

- Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- Transparència.
- Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

ICB afavorirà la integració laboral en funció de la legalitat vigent en cada moment.

Article 13. *Gestió de les Posicions a Cobrir o a Transformar de Forma Externa o Interna*

És potestat de la Direcció de l'empresa la decisió sobre l'evolució de la plantilla fixa de Betevé i com es proveeix, d'acord sempre amb la legalitat vigent. No obstant, la Direcció de l'empresa comunicarà a la representació social de forma transparent l'estratègia que seguirà en cada moment en funció de les necessitats.

Així doncs, la Direcció de l'empresa tindrà la potestat de cobrir o no les vacants que es produeixin, així com transformar aquestes vacants en altres possibles funcionalitats segons les necessitats de Betevé.

No obstant, quan la Direcció acordi la provisió de vacants de la plantilla fixa així com de les posicions directives que es troben incloses en l'àmbit d'aquest conveni, haurà de fer-ho d'acord amb els procediments que s'estableixin en aquest conveni i d'acord amb la legalitat vigent. També haurà de donar prioritat a la promoció interna o recórrer a la bossa de treball que es pugui conformar en el temps.

En cas de promoció interna, es tindrà la possibilitat de recuperar el lloc d'origen per decisió de la persona treballadora o lliure destitució de l'empresa durant un termini màxim de tres anys en què el lloc de treball podrà ser ocupat per una persona amb la modalitat contractual de substitució per reserva.

Article 14. *Provisió de Vacants per Promoció Interna*

La Direcció de l'empresa té la facultat d'establir un concurs obert o restringit per cobrir les places vacants. La Direcció podrà establir fer un primer concurs restringit (promoció interna) en el supòsit que detecti persones treballadores fixes (actives o en excedència) que poguessin cobrir la vacant amb garanties i atenent a la qualitat de la cobertura de la plaça gràcies a l'historial professional d'aquestes persones, o bé a la seva capacitat de polivalència i policompetència a partir de la seva formació en diferents funcionalitats. La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs restringit (promoció interna) entre les persones treballadores de plantilla en actiu o que es trobin de llicència, permís, excedència amb reserva de lloc de treball, baixa o qualsevol altre supòsit de suspensió de contracte dels previstos a l'Estatut dels Treballadors, tret de les excedències voluntàries una vegada finalitzat el termini de reserva de lloc de treball.

Article 15. *Provisió de Vacants per Incorporació de Persones Treballadores*

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant concurs públic, al qual tindrà accés qualsevol que reuneixi els requisits que fixi la convocatòria.

Article 16. *Fases per als Concursos Restringit i Públic*

16.1. Fases del concurs

a) Aprovació de l'inici del procediment mitjançant resolució de la Direcció, que contindrà, com a mínim, el tipus de convocatòria (interna o externa), les condicions laborals, la descripció del lloc de treball i el nomenament de la Comissió de Selecció, i es comunicarà al Comitè d'empresa. En el cas del concurs restringit, s'anunciarà mitjançant publicació de la convocatòria a la intranet de personal i, en el cas de la convocatòria pública, es publicarà, com a mínim, al BOPB i, potestativament, en l'apartat de Transparència de Betevé i la seu electrònica de l'Ajuntament de Barcelona.

b) Constitució de la Comissió de Selecció, que tindrà com a funcions principals confeccionar les bases amb els barems, quantificar els resultats i les publicacions, resoldre l'admissió i els dubtes que es puguin plantejar durant la tramitació del procés, formalitzar mitjançant actes tot el procés del concurs i el resultat final i fer la proposta de contractació.

c) Publicació de l'anunci i les bases com a mínim en el BOPB i, potestativament, en l'apartat de Transparència de Betevé i la seu electrònica de l'Ajuntament de Barcelona.

d) Realització de proves i baremació de mèrits i publicació de resultats.

e) Resolució de la Comissió de Selecció i proposta a la Direcció.

f) Publicació del resultat del concurs com a mínim en el BOPB i, potestativament, en l'apartat de Transparència de Betevé i la seu electrònica de l'Ajuntament de Barcelona.

16.2. Comissió de Selecció.

a) La composició de la Comissió s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat i serà paritària entre dones i homes. La composició de la Comissió de Selecció, determinada per la Direcció d'ICB, estarà formada com a mínim per un membre de l'àrea corresponent a la candidatura que se selecciona, per un membre del Departament de RH i un altre de seleccionat per la Direcció. Per cada membre s'haurà de preveure algú que el substitueixi. La Direcció nomenarà quin membre serà president/a. La Comissió de Selecció pot convidar en les seves deliberacions professionals per trobar el millor candidat. A la Comissió de Selecció també hi haurà un membre del Comitè d'empresa amb veu i sense vot, excepte en els processos de selecció de posicions de Direcció i Gerència, en què el Comitè d'empresa no participarà. Així, igual que la resta de participants de la Comissió, la persona representant del Comitè d'empresa guardarà confidencialitat durant el procés de selecció i posteriorment.

b) El personal temporal no pot formar part d'aquesta Comissió.

c) La secretaria correspon a una persona del Departament de Recursos Humans.

d) Aquells membres de la Comissió de Selecció amb conflicte d'interessos, per vincles d'amistat o familiar dels candidats, s'hauran d'abstenir en les votacions dels candidats amb el vincle relacional directe o indirecte.

e) El membres de la Comissió de Selecció han de garantir el secret de les proves i de les deliberacions en el si de les reunions de la Comissió.

f) Les decisions de la Comissió es prendran per majoria simple i, en cas d'empat, serà diriment el vot del president/a.

16.3. Borsa de treball i actualització de la borsa

Es constituirà una borsa de treball per a aquelles categories de més rotació, que estarà composta per les candidatures que hagin superat les convocatòries públiques de caràcter temporal i per aquelles de caràcter fix que no hagin obtingut plaça, així com les persones que estan fent substitucions en el moment de crear la borsa.

La permanència en la borsa de treball tindrà una durada màxima de tres anys.

De forma excepcional, quedaran incloses en la borsa de treball les persones que es troben en una situació de temporalitat activa o passiva a Betevé en el moment de constituir-se la borsa de treball, sempre que donin el seu consentiment per escrit a ser-hi incloses.

Les comunicacions als aspirants seran a través de trucada telefònica. En cas de no respondre via trucada de telèfon, s'enviarà un correu electrònic i els aspirants hauran de contestar en 36 hores naturals a partir d'haver-lo rebut.

Els aspirants que formin part d'aquesta borsa i que hagin rebutjat dos cops seguits una oferta per cobrir una plaça per a més de tres mesos perdran la seva posició inicial en la borsa de treball i passaran al final de la llista.

La Comissió de Seguiment del conveni determinarà la creació de les places i s'acordarà un calendari per quan s'iniciaran els processos de concurs de borsa.

Article 17. Contractació i Promoció

1. L'empresa, d'acord amb els resultats del concurs i en el supòsit d'haver-hi aspirants que hagin superat els mínims de qualificació exigibles, contractarà personal fins al nombre de vacants fixades en el concurs, d'acord amb les normes vigents.

Les persones treballadores que accedeixin a una vacant d'una nova o igual categoria per concurs restringit s'incorporaran al nou lloc de treball un cop la Direcció de l'empresa validi la incorporació.

El contracte serà indefinit, però sotmès al temps de prova que s'estableix en l'article 18 del Conveni.

2. Si no hi hagués prou aspirants per cobrir les vacants, perquè no s'hi hagi presentat el nombre suficient o perquè no s'hagi obtingut el mínim de qualificació exigida, la Direcció podrà proveir lliurement les vacants que no s'hagin pogut cobrir, si bé abans de formalitzar la contractació els proposats s'hauran de sotmetre a proves d'igual nivell que les del concurs i a l'aprovació del tribunal.

3. Les persones treballadores que hagin superat una convocatòria però no hagin obtingut plaça tindran un dret preferent a ocupar les vacants que es generin en les places segons la legislació vigent, en el mateix ordre de les seves qualificacions, durant els 36 mesos següents al de la finalització del concurs de provisió.

S'aplicarà el mateix sistema descrit en el paràgraf anterior per al concurs restringit de qualsevol categoria. Si el que es convoca és nou concurs públic, el tribunal podrà decidir que la nova llista l'encapçalin les persones que hagin aprovat el concurs públic anterior que estiguin treballant a l'empresa i les persones que hagin aprovat el mateix concurs que, en el moment de publicar l'anunci, no estiguin treballant a l'empresa, sempre que no hagi transcorregut més d'un any de la finalització de l'últim contracte i donin la conformitat per escrit a estar-hi incloses.

4. La Direcció podrà fer ús de qualsevol forma de contractació no fixa que autoritzi la legislació vigent. El Comitè d'empresa en tindrà la còpia bàsica que correspongui en el termini de 10 dies des de la formalització.

5. Llevat de les contractacions de personal excloses de l'àmbit d'aquest conveni i de posicions directives, quan la Direcció vulgui contractar personal no fix d'alguna categoria i funció de la qual hi hagi personal en algun concurs, pendent de contractació o en la borsa de treball respectiva prevista en l'article 16.3, ho haurà de fer d'entre aquestes persones.

Per a totes les posicions, excepte les directives, si no hi hagués borsa de treball es cobrirà aquesta vacant amb un contracte de substitució i es durà a terme el concurs necessari. En cas de ser una substitució per vacances, permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment no caldrà iniciar el concurs i s'optarà per la contractació temporal per una necessitat puntual de producció.

6. Se substituiran amb contracte de substitució les persones amb baixa o reserva de lloc de treball sempre que la necessitat de substituir es prevegi durant tota la durada de la baixa o causa de substitució.

7. Per facilitar al màxim la promoció i el desenvolupament professional de les persones treballadores fixes i també la cobertura de vacants que deixin per aquest motiu, quan aparegui una necessitat de contractació de durada determinada eventual per circumstàncies de la producció podrà ser coberta per una persona fixa de la plantilla, segons el cas. La vacant de lloc de treball que deixi la persona fixa podrà ser coberta per una altra persona amb contracte de substitució per un màxim de 12 mesos. En el contracte de substitució es faran constar, a més de les condicions laborals habituals, el nom de la persona substituïda, el motiu de la substitució i la durada prevista.

Un cop acabada la feina de la durada determinada coberta per la persona fixa, aquesta persona tomarà al seu lloc de treball i el substitut serà donat de baixa.

Article 18. *Temps de Prova*

Totes les contractacions per ocupar vacants de la plantilla fixa estaran sotmeses a un temps de prova de la durada següent:

- 30 dies hàbils per a les persones treballadores en general sense responsabilitat departamental o en funcions específiques per a les quals han estat contractades.
- 90 dies naturals per a la resta de categories, per a les categories de cap de departament o posicions especialitzades que en el seu moment es determinessin.
- 180 dies naturals per a les categories de caràcter directiu.

En els contractes temporals que tinguin una durada igual o inferior als sis mesos el període de prova serà de màxim un terç de la durada.

Durant el temps de prova, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho per escrit a l'altra part.

La rescissió dins aquest període només donarà dret a la persona treballadora a percebre les retribucions obligades en el temps treballat.

Durant les situacions d'incapacitat temporal s'interromprà el període de prova.

Article 19. *Promoció Professional*

La promoció a una categoria diferent s'haurà de produir necessàriament entre les persones treballadores de l'empresa, tal com s'estableix a l'article 14.

La Direcció podrà acordar directament promocions internes, amb el límit màxim de dues promocions de cada cinc, a partir dels informes necessaris del Departament de Recursos Humans, de l'Àrea d'Operacions, així com un informe del responsable de l'àrea afectada.

En la resta de casos, per donar validesa al procés de promoció directa, igualment s'establirà un tribunal que fixarà els requeriments necessaris per fer la promoció d'acord amb altres promocions que s'hagin fet, i el tribunal avaluarà totes les documentacions aportades per les diferents àrees indicades en el paràgraf anterior.

Tanmateix, abans de procedir a aquestes promocions directes, la Direcció o en qui delegui la Direcció, haurà d'explicar-ne al Comitè d'empresa la raó i efectivitat. El Comitè d'empresa podrà proposar també promocions internes perquè siguin avaluades per la Direcció.

Les promocions directes de la Direcció s'hauran de fer necessàriament amb persones treballadores que reuneixin els mínims establerts pel tribunal per proveir per concurs la categoria de promoció.

L'ocupació del nou lloc per la persona treballadora i l'assignació de la nova categoria estaran sotmeses a un temps d'adaptació de la durada que s'estableix en l'article 18, en el transcurs del qual totes dues parts podran deixar sense efectivitat la promoció, amb la reincorporació automàtica de la persona treballadora a la categoria i lloc anteriors.

Article 20. *Extinció del Contracte*

L'extinció del contracte es produirà per qualsevol de les causes previstes en l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, i previ compliment de les formalitats aplicables a les diferents causes.

La dimissió de la persona treballadora haurà de ser preavisada a l'empresa per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals per les persones treballadores empleats/des en general.

Per a directius, la comunicació per part de la persona treballadora s'haurà de produir amb una antelació mínima de 45 dies naturals. No obstant, es podrà pactar de forma consensuada una reducció d'aquest termini.

No obstant, la persona treballadora podrà consensuar de forma individual els dies finals de permanència un cop hagi presentat la renúncia.

L'incompliment d'aquest termini de preavis donarà dret a l'empresa a reclamar una quantitat equivalent a les retribucions que hauria cobrat la persona empleada durant el temps de preavis incomplert i es podrà descomptar de la quantia la part que correspongui.

Es considerarà com una dimissió de l'article 49.1.d) de l'Estatut dels Treballadors l'absència de la persona treballadora, sense cap avís, del seu lloc de feina durant tres dies laborables continuats sense justificació.

Article 21. *Seguiment de Contractacions*

A fi i efecte de poder seguir amb més fluïdesa l'àmbit de contractacions, promocions, substitucions i altres aspectes al voltant de la contractació, es pacta que dins la Comissió Paritària del conveni es tractarà el seguiment de la contractació per centralitzar així tota la problemàtica derivada de la contractació i

concursos corresponents. Tanmateix, aquesta funció es podrà fer en les reunions periòdiques del Comitè d'empresa amb la Direcció de l'empresa.

La Comissió es reunirà trimestralment per fer el seguiment de temes corresponents a la contractació. La Direcció de l'empresa, mitjançant els seus representants, informará de les decisions pel que fa a la provisió, transformació i/o amortització de vacants.

La Comissió serà l'encarregada d'estudiar l'evolució de la contractació i les problemàtiques que sorgeixin.

CAPÍTOL VI

Condicions d'Ordenació del Temps de Treball: Jornada; Horaris; Torns; Hores Extra; Descans Setmanal; Festes; Vacances-Calendarí

Article 22. Ordenació del Temps de Treball: Marc General d'Actuació

El Conveni recull com a acord marc la voluntat i compromís d'ambdues parts d'establir una distribució de la jornada laboral que respongui a les necessitats operatives de Betevé. L'acord assolit per ambdues parts en matèria de distribució de la jornada ha de permetre una organització basada en un calendari laboral equitatiu i revisable durant l'any en períodes acordats per les parts, amb criteris de flexibilitat, que doni resposta a aquesta necessitat operativa de Betevé. Amb aquest acord s'assegura, en matèria de distribució de la jornada, permetre programar de forma eficient la graella habitual i els denominats especials. Tanmateix, s'assegura la conciliació familiar i personal de la plantilla de Betevé com un aspecte important en l'organització del treball i es vetllarà per garantir una aplicació no arbitrària i equitativa d'horaris laborals, amb la finalitat de facilitar la compatibilitat entre la vida laboral i personal de les persones treballadores i, al mateix temps, donar resposta a les necessitats operatives de Betevé.

- Elaboració del calendari laboral

S'elaborarà un calendari laboral anual genèric d'acord amb els paràmetres de l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors i sobre aquest calendari laboral es dissenyaran els calendaris individuals de les persones treballadores perquè es pugui respondre a l'activitat de Betevé de la forma més eficient, eficaç i equitativa.

Els calendaris laborals individuals es dissenyaran, inicialment, prenent els 365 dies de l'any com a dies laborables, perquè es puguin assignar de forma equitativa al personal afectat les activitats denominades especials de possible planificació a inici d'any o bé les que sorgissin d'interès per a Betevé. Tanmateix, es repartiran equitativament els festius, caps de setmana i programacions especials dels quals no es tingués coneixement per poder ser planificats amb temps suficient. Les activitats especials que sorgeixin fora de les planificades s'intentaran treballar totes i comunicar-les a la persona afectada si pot ser amb un mínim de dues setmanes d'antelació. En cas de no poder complir aquest mínim de temps, el Departament de Producció explicarà al Comitè d'empresa (o al representant assignat per tenir comunicació amb el Departament de Producció) la necessitat de l'activitat a realitzar i l'empresa intentarà cobrir les necessitats utilitzant la metodologia organitzativa que li permeti el conveni o per pactes individuals amb les persones treballadores afectades.

S'entenen per recurrents les programacions especials planificades previstes durant l'any i que necessiten d'una planificació extraordinària: cavalcada de Reis, Mitja Marató, Marató, premis literaris de Barcelona, Sant Jordi, eleccions municipals, la Mercè, Primavera Sound, Santa Eulàlia, etc.

S'entenen per programacions especials no planificades aquelles que sorgeixin amb un temps relativament curt i que s'hagin de planificar en un temps d'una o dues setmanes d'antelació, com podria ser la visita de mandataris a Barcelona, transmissions esportives d'un cap de setmana a l'altre per temes de partits de promoció, entre altres casuístiques. En aquests casos, si la modificació d'horari de la persona treballadora implica un canvi de més de tres hores respecte a l'horari planificat, caldrà que la persona treballadora accepti aquest canvi.

Finalment, s'entenen com a situacions imprevistes o d'emergència el seguiment de manifestacions, atemptats, focs significatius i altres situacions que, com a mitjà de comunicació i per l'interès de la ciutadania de Barcelona, obliguin a reaccionar amb caràcter d'urgència. No obstant, per cobrir aquestes situacions imprevistes o d'emergència, la Direcció d'Operacions consensuarà amb el Comitè d'empresa l'adjudicació del servei. En cas de no arribar a un consens, l'empresa podrà utilitzar la metodologia organitzativa que li permeti el conveni o arribar a pactes individuals amb les persones afectades.

El calendari laboral setmanal individual tindrà un màxim de cinc dies considerats laborables quant a programació, siguin festius o no, i els corresponents dies de descans. Cal notar que, quan aquesta programació del calendari laboral inclogui caps de setmana, la programació es basarà en l'apartat corresponent a l'ordenació del treball en cap de setmana.

Tanmateix, en situacions en què el calendari laboral hagi de preveure situacions de jornades laborals de més de cinc dies, com per exemple podrien ser les campanyes electorals i esdeveniments que tinguin una durada superior a cinc dies, la Direcció de l'empresa comunicarà al Comitè d'empresa aquesta necessitat amb suficient antelació i es farà un pacte entre totes dues parts perquè la conciliació personal sigui possible, com també es comunicarà a les persones afectades la situació especial. Inicialment, l'empresa haurà de comptar amb la voluntarietat de les persones treballadores per cobrir les necessitats i, en cas que no es cobreixi la necessitat total, l'empresa podrà assignar de forma planificada persones no voluntàries, tenint sempre en compte un criteri d'equitat en l'assignació que es faci.

Les compensacions econòmiques referents als complements de dies festius, torn de cap de setmana, compensació d'hores extraordinàries o altres compensacions econòmiques s'exposen en els apartats posteriors.

La distribució de la jornada anual podrà ser irregular i flexible, fins a un 10% de la jornada anual, per poder cobrir les necessitats addicionals a les planificades operatives i de període televisiu, així com d'especials, de Betevé, de caràcter imprevist, d'emergència o sobrevingudes.

Amb aquest objectiu, la Direcció exercitarà la seva facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris d'acord amb el que es regula en els articles següents:

Article 23. *Jornada de Treball*

La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball serà de 1.593 hores en còmput anual, que s'adaptarà als diversos torns i horaris establerts en aquest Conveni. El calendari laboral serà el lloc on figurarà la jornada, torn i horari de la persona treballadora, amb el benentès que s'ha de donar cobertura al servei els 365 dies de l'any i les 24 hores al dia. Per això, en l'elaboració del calendari es tindrà en compte la planificació dels serveis corresponents als caps de setmana i el treball en festius com a jornada laboral ordinària de forma equitativa al personal afectat.

La jornada anual de 1.593 hores de treball efectiu s'ha calculat descomptant, dels dies naturals de l'any, els 14 festius intersetmanals, les vacances, els vuit dies de permís i els descansos intersetmanals i diaris.

La distribució de la jornada laboral, el torn i l'horari de cada persona treballadora serà el que correspongui al lloc de treball que ocupi en ordre a les necessitats que requereixi el servei i s'ha de correspondre amb una de les modalitats que es descriuen en el punt Jornades, torns i horaris.

Tanmateix, i partint de les 1.593 hores, el Departament de Planificació estipularà mòduls de jornada laboral durant l'any que li permetin distribuir la jornada total anual en períodes estables tant durant l'any com durant els mesos d'estiu. La persona treballadora haurà de sumar finalment les 1.593 hores efectives treballades.

Una primera referència per dur a terme la planificació serà una jornada setmanal, que podrà variar en funció de necessitats de 37,5 hores i s'ajustarà aquest mòdul en funció del treball a l'estiu (35 hores), cap de setmana o setmana de quatre dies, així com les afectacions que derivessin d'aquesta modulació.

23.1 Jornades, torns i horaris

Inicialment, totes les jornades seran en modalitat presencial i es considera el teletreball com a prova pilot en el capítol 9 d'aquest document. Un cop transcorreguts dos anys de la signatura del conveni, s'avaluarà a la Comissió Paritària l'experiència de la prova pilot del teletreball.

Tot el personal tindrà un calendari assignat que, en funció de les necessitats i dins dels departaments assignats, comporta una organització de torns rotatius en qualsevol de la modalitat de jornada de treball ateses les necessitats del servei públic i de la manera més equitativa possible, i s'inclourà en la rotació el col·lectiu que gaudeix de reducció de jornada per conciliació de la vida familiar i professional.

S'exceptuen d'aquesta rotació:

- Els casos de famílies monoparentals amb fills menors de 12 anys.
- Els casos de fills, filles, cònjuge o parella de fet declarada legalment amb un nivell declarat d'incapacitat de grau 4 superior al 50%.
- Respecte a les persones amb reducció de jornada, per poder donar resposta a les necessitats operatives de Betevé i al mateix temps respectar tant com sigui possible la conciliació familiar, el Departament de Planificació estudiarà i consensuarà amb un acord amb la persona afectada el millor calendari possible per donar resposta a les dues situacions i, per tant, assignar calendaris dins el sistema organitzatiu d'aquest conveni de forma que sigui equitatiu amb la resta de les persones treballadores.

Així, ambdues parts pacten que, davant de situacions especials i en funció de les necessitats i possibilitats de producció, s'estudiaran els casos individuals amb les persones afectades i es trobarà una solució consensuada amb la persona de forma individual, amb la voluntat de preservar tant com sigui possible la conciliació familiar al mateix temps que fer possible les necessitats operatives de Betevé.

Les exclusions que sorgeixin de l'aplicació d'aquest punt s'hauran de demanar amb un previ avís al cap o responsable directe i informar-ne el Departament de Planificació amb un mínim de dos mesos, excepte casos d'urgències o imprevistos, per facilitar les planificacions i canvis d'horaris al personal.

En cas que una persona treballadora sol·liciti quedar exclosa de la rotació, l'empresa tindrà un termini màxim de 15 dies naturals per contestar la sol·licitud. Durant aquest termini, en què s'haurà d'acreditar la causa d'excepció, es podrà negociar una adaptació de rotació que pugui satisfer ambdues parts.

La denegació per part de l'empresa haurà de ser motivada i fonamentada jurídicament i prèviament s'analitzarà amb el Comitè d'empresa, si bé finalment serà l'empresa qui prendrà la decisió final un cop escoltat el Comitè d'empresa.

Aquests torns rotatius, tant en cap de setmana, jornada partida i rotació dels torns de matí, tarda i nit, s'activaran en funció de les necessitats productives de cada moment i en cas que siguin necessaris.

23.1.1 Jornada continuada amb torns de matí, tarda o nit

En cas de contractes a jornada completa, la distribució, en la modalitat de jornada continuada, serà d'un mínim estàndard 6h i un màxim estàndard de 9h.

No obstant, si hi ha la necessitat de fer una jornada continuada superior o inferior al llinar establert, els topalls es podran veure reduïts o ampliat previ acord entre la persona treballadora i el Departament de Planificació, un cop estudiades totes les possibilitats a fi i efecte d'afectar el mínim possible la conciliació laboral i professional.

Les jornades de menys de 6h pactades amb les persones treballadores no es poden partir i hauran de ser continuades. En qualsevol cas, sempre es tindrà en compte el concepte d'equitat a l'hora de distribuir aquestes jornades, o bé de programació estàndard continuada, i també es buscaran, si és possible, solucions alternatives. Es podrà aplicar en festius intersetmanals i festius especials, com també en programes de planificació anual que per producció ho requereixin.

En el cas de contractes a temps parcial en aquesta modalitat de jornada continuada, s'hi aplicarà el percentatge contractat sobre aquests límits diaris.

23.1.2 Jornada partida

Es farà en dues fraccions al dia, amb una interrupció mínima de mitja hora i màxima d'una hora entre les dues fraccions, segons necessitats de producció i sense perjudici d'intentar prèviament consensuar-les amb les persones afectades. Per acord entre la persona treballadora i Planificació es podrà pactar una interrupció superior dins de l'interval indicat. Aquesta interrupció ha de coincidir amb l'hora de dinar o la de sopar.

Aquest horari partit s'aplica en els torns de 06.00 a 23.00 hores, amb una jornada màxima de 9,5 hores que podrà ampliar-se en cas de necessitats puntuals de producció. En els torns de cap de setmana i festius serà d'un màxim d'11 hores. El temps de dinar o sopar no es considera hores de treball efectiu. La fracció mínima de treball partit serà de dues hores.

La jornada partida no es podrà aplicar a jornades inferiors a 6h, excepte que en casos excepcionals es consensui amb la persona treballadora una jornada inferior que es faria de forma continuada. Qualsevol altra opció haurà de ser consensuada i pactada entre la persona treballadora i Planificació.

En el cas de contractes a temps parcial en aquesta modalitat de jornada partida, s'hi aplicarà el percentatge contractat sobre aquests límits diaris.

23.1.3 Jornada nocturna

És la que es realitza amb almenys tres hores de la jornada laboral dins la franja compresa entre les 22.00 i les 06.00 hores del dia següent.

23.1.4 Rotacions

Les diferents modalitats de jornades i torns poden estar organitzades també mitjançant rotació.

La freqüència de les rotacions podrà ser mensual, trimestral, semestral o anual, segons les necessitats organitzatives de l'empresa i dels departaments afectats, sense perjudici d'intentar prèviament consensuar-la amb les persones afectades, de forma que finalment s'establirà un mètode de rotació estàndard que pugui ser consensuat al màxim entre les persones afectades i el departament. Amb caràcter extraordinari, es podran establir rotacions setmanals o quinzenals, sempre que s'acordi entre totes les persones afectades de forma voluntària. Tanmateix, l'organització dels horaris permetrà el pacte entre persones a desenvolupar la mateixa funció per canviar els horaris, sempre que es compleixin les normes de seguretat i es cobreixin les necessitats d'operació. El pacte entre persones, validat per l'empresa, estarà registrat i tindrà una data de finalització acordada per les parts. Aquest acord podrà deixar de tenir vigència, abans de la data de finalització, en el moment en què totes les parts implicades així ho acordin. En el supòsit que una de les persones implicades en el pacte el volgués deixar unilateralment, el pacte quedaria sense vigència, i la Direcció d'Operacions estudiarà la situació plantejada per l'altra part implicada, si bé inicialment el pacte també quedaria sense vigència per a aquesta segona persona.

El model de rotació garantirà la programació establerta a l'article 22.1 del Conveni i els corresponents dies de descans de l'article 23.1.9.

Cal indicar que la permanència per motius de producció en torns rotatius i amb una assignació periòdica d'un mateix torn no constituirà un dret adquirit de sortir del sistema de rotació i, per tant, no consolidarà ni serà un dret adquirit.

23.1.5 Flexibilitat horària d'entrada i sortida de la jornada

En aquells llocs de treball en què les necessitats de servei establertes per l'empresa ho permetin, l'hora d'inici i final de la jornada tindrà una flexibilitat d'un màxim de 30 minuts a voluntat de la persona treballadora i sempre compensada el mateix dia.

En l'annex 5, l'empresa, d'acord amb el Departament de Planificació, determina els llocs en què no es podrà aplicar aquest punt per causes intrínseques a l'organització del treball.

Per a aquelles posicions que impliquin desenvolupar l'activitat en un programa determinat temporalment, o en cas de rodatge, es convocarà les persones afectades de forma que es garanteixi un interval mínim de 15 minuts respecte a l'hora de sortir de rodatge o de començar el programa.

23.1.6 Flexibilitat de planificació de la jornada setmanal en casos imprevistos

En cas de necessitar cobrir una vacant generada per una absència imprevista en un termini de dos dies que impossibiliti la prestació del servei regular, es buscaran persones voluntàries per cobrir la vacant. En cas de no trobar-ne, s'assignarà la vacant a una persona fora del torn

Exemple: una baixa en cap de setmana uns dies abans

La persona treballadora acumularà les hores que hagi fet de més respecte a la planificació d'aquella setmana com a hores extra i serà qui proposarà quan compensar-les segons el que s'estableix en aquest conveni, en un termini de sis mesos, de forma que s'eviti l'acumulació d'hores que obligui a tocar de forma significativa els calendaris de la resta de persona, a més de cobrar el plus corresponent si s'escau (nocturnitats, caps de setmana, festius, etc.).

23.1.7 Pausa durant la jornada laboral diària

Totes les jornades iguals o superiors a les sis hores consecutives de treball diari disposaran de 20 minuts de descans de treball que tindran la consideració de treball efectiu. Quan la jornada diària sigui igual o superi les nou hores, la pausa serà de 30 minuts. El personal del torn de cap de setmana es regirà per la seva regulació específica, que és en els punts 23.1.10, 23.1.11 i 23.1.12.

23.1.8 Pauses Intermitents per part de les persones treballadores

S'entén per pauses intermitents que, en un moment determinat de la jornada, les persones treballadores puguin agafar un petit descans i interrompin, si és possible, la seva tasca professional i surtin fora de les instal·lacions de l'empresa.

La pausa intermitent serà en global d'un màxim de 15 minuts dins de la jornada laboral diària. La persona treballadora podrà distribuir aquest màxim de temps de forma irregular en les pauses intermitents realitzades. Per sobre d'aquest temps no serà considerat treball efectiu i haurà de ser retornat per part de la persona treballadora.

23.1.9 Descans diari i setmanal

El descans entre el final d'una jornada i el començament de la següent serà com a mínim de 12 hores.

El màxim de dies de treball consecutius serà de cinc. S'estableix el dret a un descans mínim setmanal de dos dies ininterromputs per cada bloc de cinc dies treballats, que començarà l'endemà de l'última jornada treballada i serà acumulable per períodes de fins a 14 dies. Les primeres 12 hores d'aquest descans de dos dies corresponen a les 12 hores de descans entre jornades.

En casos en què un canvi de torn impliqui treballar un total de nou dies consecutius, la persona treballadora podrà sol·licitar una adaptació del torn per partir aquests nou dies consecutius amb un dia de descans.

23.1.10 Condicions especial per als toms quan incloguin totalment o parcialment un cap de setmana

Tindrà un horari de quatre dies. A fi i efecte de poder planificar la jornada anual de 1.593 hores, el Departament de Planificació podrà elaborar calendaris amb un total estàndard de 35 hores setmanals efectives, que equivaldrien al mòdul de planificació de les 37,5 hores setmanals de prestació legal i donant sempre prioritat a la suma total anual de 1.593 hores.

En el supòsit que una jornada laboral sigui a temps parcial, el Departament de Planificació hi aplicarà la mateixa equivalència, de forma que cada hora de treball efectiu equivaldria econòmicament al mòdul $[37,5/35]$, però donant sempre prioritat a la suma anual de 1.593 hores.

Quan un horari de toms es planifiqui amb la coincidència d'un dissabte i diumenge, o d'un dissabte o diumenge, l'horari serà partit i es podrà treballar un màxim d'11 hores efectives el dissabte i/o diumenge.

Entre el principi i el final de la jornada no hi podrà haver més de 12 hores.

El descans corresponent a l'hora de dinar tindrà una interrupció mínima de ½ hora i màxima d'hora i mitja. Cal indicar que, en situacions excepcionals, el treballador podrà demanar una pausa superior o inferior a l'establerta, que serà concedida en funció de la planificació de la producció i amb un acord individual entre Planificació i la persona treballadora.

La resta de la jornada setmanal exigible es completarà treballant dos o tres dies més durant un màxim de vuit hores efectives cada dia. Aquests dies seran anteriors o posteriors als dies de cap de setmana, tret de casos excepcionals, que seran pactats de forma individual amb la persona treballadora afectada. El personal inclòs en aquestes jornades planificades, en el cas que treballi quatre dies, en lliurarà tres i tindrà dret al complement de cap de setmana.

Quan coincideixi una festa intersetmanal, el personal destinat a aquest torn planificat que inclou cap de setmana parcial o total, podrà ser també planificat per treballar aquest festiu intersetmanal si coincideix en els dies restants de la seva planificació, que serà cobert amb un horari de 10 hores efectives com a màxim.

La inclusió en un dels torns que afecti totalment o parcialment el cap de setmana estaran compensats per la reducció de la jornada efectiva la setmana que correspongui a aquesta planificació i es tindrà dret a una compensació econòmica salarial de 41€ per un dia de cap de setmana i de 82€ pels dos dies de cap de setmana. En el supòsit que un dia festiu caigués en un dels dies de cap de setmana, sigui festiu intersetmanal o especial, es retribuirà amb la quantitat acordada pel tipus de festiu i no es retribuirà pel dia de cap de setmana que coincidís.

Per promoure la conciliació familiar, els horaris en què s'incloguin caps de setmana es revisaran amb la suficient antelació, excepte emergències, de forma trimestral, si bé s'intentarà tenir la visió semestral de la planificació. Tanmateix, l'assignació d'aquests torns es farà de forma equitativa dins dels departaments afectats.

La persona que està en rotació de cap de setmana i surti d'un període de rotació en caps de setmana, passarà a fer un torn de dilluns a divendres. En el supòsit que la planificació requereixi seguir en rotació en cap de setmana, l'Àrea d'Operacions parlarà amb la persona afectada per poder trobar una solució consensuada i òptima per a les dues parts.

23.1.11 Altres modalitats de jornades en caps de setmana

1. Contractacions específiques per causes de producció

Aquelles contractacions que es facin de manera temporal per cobrir vacances o programes especials (com, per exemple, la Copa Amèrica) que inclogui el cap de setmana i que no s'integri en el sistema de rotacions es podran planificar quatre dies a la setmana, i fins a cinc amb l'acord de l'afectat i del Comitè d'empresa. En el cas que siguin inferiors a quatre mesos no s'aplicarà el coeficient corrector del cap de setmana, però sí que percebran el plus de cap de setmana. A partir del quart mes de relació contractual es passarà a aplicar-hi el coeficient reductor.

2. Cobertures de jornades en cap de setmana per incidències puntuals de caràcter excepcional en aquells serveis que exigeixin continuïtat (baixes, determinats permisos, etc.)

Quan no hi hagi marge per planificar al torn rotatiu de cap de setmana es podran planificar jornades de cinc o sis dies que incloguin dissabte i/o diumenge, sempre que sigui de forma voluntària.

En cas de manca de voluntaris, s'assignarà la cobertura a una persona fora de torn.

La persona treballadora tindrà l'opció de proposar els dies de descans no gaudits en dates alternatives, per compensar les hores que hagi fet de més, dins del termini de temps de sis mesos des que s'hagin generat. Si s'escau, rebrà el plus de cap de setmana.

Les hores fetes de més tindran el tractament d'hores extraordinàries.

3. Cobertura recurrents fora de torn

Es podrà planificar un torn de fins a sis dies treballats per setmana natural en casos de recurrents/especials fora de torn.

Seràn compensats de la manera següent:

- Les hores planificades en aquest sisè dia computaran com a jornada ordinària.
- Es gaudirà d'un dia de descans consensuat entre Planificació i la persona treballadora, preferentment en períodes de baixa producció.
- Es pagaran les hores treballades com a hores ordinàries.
- Es pagarà el plus corresponent de festiu o de cap de setmana.

Serà el Departament de Planificació, i dins de les planificacions que vagi elaborant dins de la normativa d'aquest conveni i la casuística laboral present en cada moment, qui assignarà els recursos necessaris per poder cobrir els recurrents/especials que es programin.

No obstant, l'afectació d'aquestes dates es farà procurant un repartiment equitatiu entre les diferents persones treballadores.

Cal indicar, amb les possibilitats existents a principi d'any, que s'estipularà des de la Direcció la llista dels recurrents/especials que es preveu planificar que siguin susceptibles que s'hi apliqui aquest torn de sis dies en cas necessari. Com és normal, durant l'any podran establir-se nous recurrents/especials que la Direcció cregui convenient implantar, sempre que programar-ne sigui factible des d'un punt de planificació de recursos.

23.1.12 Horari fix cap de setmana

Tindrà un horari de tres dies, dos dels quals seran de cap de setmana, amb un total de 33 hores efectives que equivalen a les 37,5 hores de prestació legal al sector públic. L'adscripció de les persones a aquest horari serà voluntari i tindrà un caràcter d'un període d'un any. Finalitzat aquest període, i avisant dos mesos abans, la persona treballadora podrà desistir de seguir en aquest horari fix de cap de setmana.

Salvant el temps efectiu de treball, aquest temps haurà d'equivaldre a una jornada de 1.593 hores d'un calendari estàndard de planificació.

L'empresa, sempre que sigui possible, en el darrer trimestre de cada any i, com a màxim abans del 31 de gener de l'any següent, donarà la llista de les posicions i el nombre màxim de places que poden ser d'horari fix de cap de setmana de l'any següent, de forma que les persones que s'adscriuin a aquest torn no podran ser en nombre il·limitat i serà el Departament d'Operacions, en cas d'haver-hi més demanda que oferta, qui atorgarà les places existents en aquest torn. Anualment, el Comitè d'empresa i la representació de l'empresa revisaran les possibilitats d'incrementar aquestes posicions ofertes. En l'annex 6 trobem la llista de posicions i el nombre màxim de places en la data de signatura del Conveni.

Tanmateix, en el supòsit que hi hagués més demanda que oferta dels llocs de treball de cap de setmana fix, Planificació farà rotar equitativament en aquest torn les persones que el sol·licitin, perquè es doni oportunitat a tothom qui s'hi hagi presentat voluntari i evitar que aquestes places siguin de caràcter fix per a determinades persones.

Durant la vigència d'aquest conveni, l'assignació serà d'un mínim de 10 i fins un màxim 15 posicions que el Departament de Planificació posarà en coneixement públic de les persones treballadores.

Les parts s'insten a treballar un protocol que doni les línies d'assignació d'aquestes places de forma equitativa, amb el compromís de tenir-lo acordat un mes després de la signatura del present conveni. No obstant, durant aquest primer període es donarà prioritat per cobrir voluntàriament les places possibles de torn fix de cap de setmana a les persones que en l'actualitat ja es troben assignades al cap de setmana i prioritzant inicialment les persones que tenen jornada completa de 37,5 hores efectives, tot i que no es descartaran altres possibilitats.

En el supòsit que hi hagués vacants en els departaments oferts per poder cobrir el cap de setmana de torn fix, el Departament de Planificació i Producció podria mantenir les places ofertes traslladant-les, si fos possible per a la planificació, a un altre departament on hi hagi més demanda.

En el supòsit que una jornada laboral sigui a temps parcial, s'hi aplicarà la mateixa equivalència de forma que cada hora de treball efectiu equivaldrà econòmicament al mòdul (37,5/35).

La distribució horària inicial des de Planificació, i en funció de les hores acumulades per complir les 1.593 hores anuals, d'aquests tres dies serà:

- Dissabte i diumenge: fins a un màxim d'11 hores efectives.
- El tercer dia (divendres o dilluns): la resta d'hores fins a 33 hores efectives

El descans corresponent a l'hora de dinar tindrà una interrupció mínima de ½ hora i màxima d'hora i mitja.

Cal indicar que, en situacions excepcionals, el treballador podrà demanar una pausa superior o inferior a l'establerta, que serà concedida en funció de la planificació de la producció i amb un acord individual entre Planificació i la persona treballadora.

En el cas de setmanes en què hi hagi festius intersetmanals, Planificació podrà pactar-los de forma individual amb aquestes persones i, en funció de les necessitats de producció, podrien descansar el divendres o el dilluns, a raó d'un dia de descans per cada festiu intersetmanal que s'escaigui de dilluns a divendres, i treballar dissabte i diumenge en la seva jornada habitual.

La inclusió voluntària en el torn fix de cap de setmana estarà compensada per la reducció de la jornada efectiva, i el torn de tres dies, de jornada setmanal i es tindrà dret a una compensació econòmica salarial de 51,26€ per cap de setmana treballat efectiu (descomptant els dies de permís no retribuït, així com altres tipus d'absència similars). En el supòsit que un dia festiu caigués en un dels dies de cap de setmana (sigui festiu intersetmanal o especial), es retribuirà amb la quantitat acordada pel tipus de festiu i no es retribuirà pel dia (50% de la compensació) o dies (100% de la compensació) de cap de setmana amb què coincidís.

23.1.13 Festius

1. Festius intersetmanals

El festius intersetmanals seran considerats quant a programació com dies laborables i quedaran coberts en la jornada ordinària de cada torn. Cada departament farà la roda dels festius que sigui necessària per donar cobertura al servei amb un criteri d'equitat i segons el nombre de persones que tinguin adscrites i es planificaran al calendari laboral sota aquest criteri. Aquests festius seran coberts, si és possible, amb personal del torn afectat pel festiu.

Són considerats festius intersetmanals els que es fixin en el calendari oficial de festius de la ciutat de Barcelona per a cada any. Es planificaran els festius de forma equitativa i en funció de les necessitats de producció com a jornades laborals.

El personal que treballi de forma planificada en festiu intersetmanal percebrà un complement de 71,76€ bruts per jornada treballada de 10 hores, o la part proporcional, excepte pel que fa als festius especials, que es regulen en l'apartat següent. En jornades planificades per menys de 10 hores, el complement mínim serà de 41€ bruts. En cas que aquest festiu coincideixi amb un dels dos dies del cap de setmana, es cobrarà el complement de festiu intersetmanal i no es cobrarà el corresponent complement de dia de cap de setmana. El dia a gaudir com a dia festiu, previst dins la jornada anual, s'intentarà planificar enganxat als dies de descans setmanal, a les vacances o períodes de baixa producció que hi pugui haver. En cas contrari, la persona treballadora tindrà dret a gaudir el dia festiu quan li convingui i d'acord amb el Departament de Planificació, a fi i efecte de garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

El descans corresponent a l'hora de dinar tindrà una interrupció mínima de ½ hora i màxima de dues hores, si bé Planificació inicialment haurà de tenir un mòdul màxim d'una hora i mitja, que podrà ampliar a les dues hores en cas de necessitat demostrada. Cal indicar que, en situacions excepcionals, la persona treballadora podrà demanar una pausa superior o inferior a l'establerta, que serà concedida en funció de la planificació de la producció i amb un acord individual entre Planificació i la persona treballadora.

2. Festius especials.

Tindran consideració de festiu encara que siguin diumenge.

Són considerats festius especials:

De dia:	De nit:
1 de gener	del 23 al 24 de juny
6 de gener	del 24 al 25 de desembre
25 de desembre	del 31 de desembre a l'1 de gener
26 de desembre	

El personal que treballi de forma planificada en festiu especial percebrà un complement de 199,90€ bruts per jornada treballada de 10 hores, o la part proporcional. En jornades planificades per menys de 10 hores el complement mínim serà de 71,76€ bruts. En cas que aquest festiu coincideixi amb un dels dos dies del cap de setmana, es cobrarà el complement de festiu especial i no es cobrarà el corresponent complement de dia de cap de setmana. Es planificaran els festius especials de forma equitativa i en funció de les necessitats de producció. El dia a gaudir com a dia festiu, previst dins la jornada anual, s'intentarà planificar enganxat als dies de descans setmanal, a les vacances o períodes de baixa producció que hi pugui haver. En cas contrari, la persona treballadora tindrà dret a gaudir el dia festiu quan li convingui i d'acord amb el Departament de Planificació, a fi i efecte de garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

Les jornades planificades en festius especials es podran partir, de manera que una persona treballadora cobreixi el torn de matí i una altra, el torn de tarda.

El descans corresponent a l'hora de dinar tindrà una interrupció mínima de ½ hora i màxima de dues hores, si bé Planificació inicialment haurà de tenir un mòdul màxim d'una hora i mitja, que podrà ampliar a les dues hores en cas de necessitat demostrada. Cal indicar que, en situacions excepcionals, la persona treballadora podrà demanar una pausa superior o inferior a l'establerta, que serà concedida en funció de la planificació de la producció i amb un acord individual entre Planificació i la persona treballadora.

23.1.14 Altres normes

Les jornades parcials s'adequaran proporcionalment en el percentatge de temps a les mateixes modalitats d'horaris descrites en aquest punt. Les bases del càlcul s'inclouen en l'annex 2 del present conveni.

El temps de treball es computarà de forma que, tant a l'inici com al final de la jornada diària, la persona treballadora es trobi al seu lloc de treball, i en podrà donar constància també pel fitxatge remot en cas necessari.

Atès que, per raó de l'activitat, es treballa per temporades, ambdues parts convenen que es farà una planificació semestral del calendari de treball, que s'entregarà a cada persona treballadora al juny i al desembre de cada any. Tot i això, com s'ha indicat anteriorment, aquesta planificació podrà ser revisada de forma corrent mensualment i, amb caràcter urgent, setmanalment o quinzenalment. El còmput de la jornada laboral anual es farà de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

Els complements per treballar en cap de setmana, festiu intersetmanal i festiu especial s'actualitzaran en el mateix percentatge en què s'actualitzin anualment la resta de remuneracions del personal.

23.1.15 Seguiment de la planificació de la producció a la Comissió Paritària

Per fer el seguiment de les necessitats de planificació i distribució de jornada amb l'objectiu d'analitzar-la i proposar millores del present acord per assolir una planificació més eficient i eficaç, la Comissió Paritària podrà tractar en les seves reunions aquesta temàtica. Per poder resoldre les qüestions des del coneixement específic, els responsables de Planificació podran assistir a aquestes reunions quan es tractin aquests temes.

Article 24. Vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran de 31 dies naturals per any treballat o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any.

El còmput i el gaudi de les vacances serà per any natural.

El període de gaudi serà preferentment de l'1 de juliol al 31 d'agost, en el benentès que qualsevol altre període requerirà d'autorització expressa del cap de departament on es desenvolupi l'activitat de la persona treballadora. Pel que fa al gaudi dels 31 dies naturals de vacances, 28 dies s'hauran d'agafar en períodes fraccionats de com a mínim set dies naturals i quedaran tres dies laborables, que es podran gaudir al llarg de l'any i d'acord amb el Departament de Planificació per garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

Cal indicar que si els dies són naturals no caldrà fórmula correctora, mentre que si són laborables caldrà incloure-hi fórmula correctora per proporcionar les vacances del personal amb jornades setmanals inferiors a cinc dies.

La fórmula correctora s'exposa en l'annex 3.

L'empresa revisarà el calendari provisional de vacances abans del 30 d'abril de cada any i ratificarà les dates concretes de cada persona treballadora amb dos mesos d'antelació a l'inici del període anual de vacances, si bé en cas de desacord hi podrà mediar el Comitè d'empresa, tot i que la decisió final correspondrà a l'empresa.

Els dies de vacances, les 60 hores de permís i els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral es poden acumular sempre que ho permeti l'organització del servei, i prèvia autorització expressa de l'empresa.

Quan el període de vacances fixat al calendari aprovat per l'empresa coincideixi amb un procés d'IT derivat d'embaràs, permís per risc per embaràs o de risc durant la lactància i permís per naixement i adopció, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de les vacances coincideixi amb un procés d'IT per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibilitin a la persona treballadora gaudir-les parcialment o totalment durant l'any natural al fet que corresponen, podrà gaudir-les una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Cal indicar que si els dies són naturals no caldrà fórmula correctora, mentre que si són laborables caldrà incloure-hi fórmula correctora per proporcionar les vacances del personal amb jornades setmanals inferiors a cinc dies.

Article 25. Hores Extraordinàries

La realització de les hores extraordinàries s'ajustarà als criteris següents:

25.1. Criteris generals de les hores extraordinàries

- a) No es faran de forma ordinària ni habitual hores extraordinàries.
- b) El màxim establert legalment és de 80 hores anuals.
- c) Es consideren hores extraordinàries aquelles que es realitzin per sobre de la durada planificada de la jornada de treball establerta en cadascun dels calendaris laborals.
- d) Fer hores extraordinàries és voluntari, excepte que es tracti d'hores de força major i estructurals d'emergència.
- e) Aquestes hores extraordinàries han d'estar expressament autoritzades, segons el procediment intern que establirà l'empresa.
- f) En cas d'una situació d'emergència, l'empresa disposa de la facultat extraordinària de poder canviar la programació d'horaris i vacances del personal de forma immediata per donar resposta al fet causant.
- g) Les persones amb jornada reduïda bonificada no podran fer hores extra, excepte si renuncien a la bonificació de la qual gaudeixen per la reducció, moment en què sí que podrien fer hores extra.

25.2. Hores extraordinàries estructurals

Les hores extraordinàries estructurals són les necessàries per activitats imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural. Són derivades de l'activitat de què es tracti, sempre que no puguin ser substituïdes per l'organització, i tenen caràcter voluntari amb l'excepció del paràgraf següent.

Les hores estructurals que es realitzin en casos d'atemptats, sinistres naturals, accidents que afectin la població de Barcelona, pandèmies i situacions que ambdues parts, empresa i Comitè, hagin consensuat com de causa d'emergència seran, quan afectin la persona que ha de prestar serveis el dia del succés, d'obligada realització, d'acord amb el que s'estableix a l'article 35.4 del TRET. En cas que es facin, s'ha de garantir el temps de descans posterior d'acord amb la legalitat vigent.

El màxim d'hores estructurals a l'any és de 80, incloent-hi les de les dues tipologies dels paràgrafs anteriors.

En el supòsit que la persona treballadora hagi d'estar en el seu lloc de treball en el cas d'haver-se'n programat la substitució davant d'una incidència de la persona relleu, l'empresa treballarà ràpidament per corregir aquest problema i permetre a la persona treballadora abandonar el lloc de treball tan aviat com sigui possible.

Amb la voluntat d'afavorir la conciliació de la vida familiar, si resulta possible cobrir la incidència amb més d'una persona s'aniran cobrint aquestes hores repartint-les entre els possibles afectats en còmput anual.

Amb la mateixa finalitat d'afavorir la conciliació familiar, es permetrà que les hores extraordinàries es puguin acumular i gaudir com a temps de descans acumulat a un descans setmanal o de vacances i d'acord amb el Departament de Planificació, a fi i efecte de garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

25.3. Hores extraordinàries per causa d'emergència

Les hores extraordinàries en cas d'emergència són per a aquelles persones treballadores que no estan de torn en el moment de l'emergència i venen expressament i de manera voluntària a treballar, així com persones que estan de torn en el moment de l'emergència.

La Direcció i el Comitè consensuaran què es considera casos d'emergència (atemptats, sinistres naturals, accidents que afectin la població de Barcelona, pandèmies, etc.).

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació familiar, es permetrà que les hores extraordinàries per causa d'emergència es puguin acumular i gaudir com a temps de descans acumulat a un descans setmanal o de vacances i d'acord amb el Departament de Planificació, a fi i efecte de garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

En cas d'una situació d'emergència, l'empresa disposa de la facultat extraordinària de poder canviar la programació d'horaris i vacances del personal de l'empresa de forma immediata per donar resposta al fet causant.

25.4. Hores extraordinàries per causa de força major

Es consideren hores extraordinàries motivades per circumstància de força major, en general, les motivades per circumstàncies impossibles de preveure o que previstes fossin inevitables, per causes alienes a l'empresa, i per tal d'evitar un dany en ordre a la prestació del servei públic.

Aquestes hores extraordinàries són obligatòries per a la persona treballadora, també per al personal adscrit al torn de nit, i no computaran a efectes de la duració màxima de la jornada laboral ordinària ni per al còmput del nombre màxim d'hores extra.

Amb la voluntat d'afavorir la conciliació de la vida familiar, si resulta possible cobrir la incidència amb més d'una persona s'aniran cobrint aquestes hores repartint-les entre els possibles afectats en còmput anual.

Amb la mateixa finalitat d'afavorir la conciliació familiar, es permetrà que les hores extraordinàries per força major es puguin acumular i gaudir com a temps de descans acumulat a un descans setmanal o de vacances i d'acord amb el Departament de Planificació, a fi i efecte de garantir que totes les necessitats de producció quedin cobertes.

Article 26. *Compensació d'Hores Extraordinàries*

La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de descans compensatori equivalent d'una hora de descans per cada hora extra, a excepció de les realitzades en horari nocturn, de 22.00 a 06.00 hores, o durant els dissabtes, diumenges, festes intersetmanals o festius especials, que seran compensades amb descans de dues hores per cada hora extra. En el cas de les persones treballadores que facin el torn afectat pel cap de setmana o fix de cap de setmana, l'hora extraordinària fora del seu torn serà compensada amb descans de dues hores per cada hora extra.

Subsidiàriament, les hores extraordinàries es podran compensar amb una retribució econòmica amb la mateixa equivalència, és a dir, una hora extra serà retribuïda amb l'equivalent al valor d'una hora ordinària, excepte pel que fa a les realitzades en horari nocturn, de 22.00 a 06.00 hores, o durant els dissabtes, diumenges, festes intersetmanals o festius especials, que seran retribuïdes amb l'equivalent al valor de dues hores ordinàries per cada hora extra.

Les hores extraordinàries de casos estructurals d'emergència i les de força major es compensaran amb descans de dues hores per cada hora realitzada, i s'organitzaran si és possible de forma que com a mínim es pugui acumular una jornada sencera de treball. En cas que no sigui possible per les circumstàncies associades a l'emergència i a la duració que hagi tingut, el Departament de Producció buscarà la millor fórmula perquè s'associï al màxim a una jornada sencera de treball, tenint en compte altres hores extra realitzades.

Subsidiàriament, les hores extraordinàries estructurals d'emergència i les de força major es podran compensar amb una retribució econòmica de manera que una hora extra serà retribuïda amb l'equivalent d'una hora i mitja ordinàries, excepte pel que fa a les realitzades en horari nocturn, de 22.00 a 06.00 hores, o durant els dissabtes, diumenges, festes intersetmanals o festius especials, que seran retribuïdes amb l'equivalent al valor de dues hores ordinàries per cada hora extra.

26.1. Caducitat hores extraordinàries a compensar: autoritzades i diàries (autocompensació)

Distingim entre les hores extraordinàries a compensar, autoritzades pel cap d'àrea, i el temps treballat cada dia, que pot estar per sobre o per sota de la jornada laboral planificada (saldo anual).

a) Hores extraordinàries a compensar (autoritzades)

Les hores extraordinàries a compensar generades entre 1 de gener i el 30 de juny de cada any estaran vigents fins al 31 de desembre de l'any en curs.

Les hores extraordinàries a compensar generades entre el 1 de juliol i el 31 de desembre de l'any en curs estaran vigents fins al 30 de juny de l'any següent.

Per compensar aquestes hores, la persona treballadora ha de fer la petició a través del programa gestor del temps i ha de ser aprovada pel seu superior, així com pel Departament de Recursos Humans.

Passat el període de vigència de les hores extraordinàries a compensar, es consideraran caducades i s'esborraran del programa gestor del temps aquelles hores que no hagin estat gaudides, amb l'excepció de les hores que, per necessitats de la producció, hagin estat denegades a la persona treballadora. En aquest cas, el/la cap del departament pactarà amb la persona afectada les noves dates en què gaudirà d'aquesta compensació, prèvia autorització del director/a d'àrea.

Aquesta incidència es comunicarà al Departament de Recursos Humans amb la màxima antelació possible, a fi i efecte de recollir-ho al programa gestor del temps i evitar malentesos posteriors.

Un mes abans que finalitzi cada període de vigència, és a dir, al mes de maig per a les hores a compensar que caduquen el 30 de juny i al mes de novembre per a les hores a compensar que caduquen el 31 de desembre, Recursos Humans informará els directors/es d'àrea de les persones treballadores que encara disposen d'hores pendents de compensar que estan pròximes a caducar, que ho notificaran al treballador.

b) Saldo anual a autocompensar

El comptador de saldo anual fa referència al temps treballat, de més o de menys, respecte a la jornada laboral planificada un dia en concret i l'acumulació d'aquests saldos al llarg de tot l'any. S'actualitza diàriament.

La persona treballadora ha d'autogestionar aquest saldo de forma més o menys periòdica per no acumular un temps positiu o negatiu excessiu. La norma seria intentar arribar a saldo zero a final d'any. Recursos Humans revisarà aquest saldo de les persones treballadors amb periodicitat trimestral i informará els/les caps de departament dels saldos del seu personal perquè ho tinguin present i en facin seguiment, i els caps ho notificaran als treballadors.

El saldo anual que tingui cada persona treballadora el 31 de desembre serà traspassat a l'any següent. Aquest saldo anual traspassat tindrà una vigència de sis mesos, és a dir, fins al 30 de juny, temps suficient perquè la persona treballadora faci els ajustos necessaris en la seva jornada laboral i compensi així el saldo positiu o negatiu de què disposa. Una vegada exhaurit el termini de sis mesos, el temps que no s'hagi compensat es considerarà caducat.

Article 27. *Registre i Informació de les Hores Extraordinàries*

Cal portar el registre diari de les hores extra realitzades i entregar còpia del resum a la persona treballadora, així com informar mensualment el Comitè d'empresa del nombre d'hores extra realitzades a l'empresa.

Ambdues parts acorden que, dins els marcs legals establerts de la protecció de dades i la legislació vigent, desenvoluparan, si és possible, l'eina informàtica actual perquè la persona treballadora pugui tenir accés visual al seu còmput global d'hores treballades, incloent-hi el detall de les hores extra realitzades. Tanmateix, i atenent als mateixos condicionants legals, el Comitè d'empresa també haurà de poder visualitzar les dades de la persona treballadora, igual que el Departament de Planificació i el de Producció.

CAPÍTOL VII Permisos, Llicències, Excedències

Article 28. *Permisos, Llicències i Excedències*

28.1. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la Llei catalana 25/2010, del 29 de juliol, que regula el Llibre Segon del Codi Civil. L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, escriptura pública, llibre de família, certificat de convivència o inscripció al registre de parelles estables de Catalunya.

El gaudi d'aquest permís tindrà una vigència d'un any a comptar a partir de la data de l'oficialització de la unió.

En cas que la persona treballadora hagués gaudit del permís per formalitzar la unió estable de parella, no tindrà dret a un nou permís si formalitza posteriorment un matrimoni amb la mateixa persona.

b) Cinc dies laborables per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb la persona treballadora i que requereixi la seva cura efectiva.

c) Tres dies laborables per la defunció i per la relació exposada en el punt anterior. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora hagi de fer un desplaçament de 150 quilòmetres o superior, aquest permís serà de cinc dies laborables.

Els dies podran ser gaudits de manera discontinua dins dels 15 dies posteriors a la defunció i, en la resta de supòsits, fins a la data de l'alta mèdica.

La persona treballadora haurà de comunicar els dies escollits fer us d'aquest permís el primer dia laborable següent al fet causant.

d) Dos dies per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ajustarà al que aquesta norma disposi quant a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

Les persones de la Comissió d'Igualtat que no disposin d'hores sindicals per realitzar les seves funcions disposaran com a mínim de 15 hores laborals anuals, que hauran de ser justificades i seran compensades tal com s'estableix des del Departament de Recursos Humans. En el supòsit que una comissió necessiti més hores per dedicar a un projecte, el Comitè d'empresa i la Gerència de Betevé en pactaran la necessitat i quantia.

El Comitè Professional manté les hores mensuals aprovades en el seu estatut pel Consell d'Administració de ICB.

Tanmateix, les funcions sindicals o de representació en què s'inclouen persones treballadores que formen part del Comitè Seguretat i Salut, Comitè Professional i la Comissió d'Igualtat, o així altres comissions legalment establertes, es regiran per la normativa legal vigent en cada moment.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per a les embarassades i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, la qual cosa s'haurà de justificar prèviament.

El cònjuge o parella estable (unió civil legalitzada) podrà gaudir del temps indispensable d'acompanyament, en el benentès que és un permís recuperable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per a les embarassades. El gaudi d'aquest permís no remunerat i recuperable s'haurà d'avisar amb una antelació mínima de dues setmanes, sempre que sigui possible, i serà necessària una justificació posterior.

h) Les persones treballadores tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques de facultatiu de la sanitat pública o privada pròpies, o per a acompanyar els seus ascendents o descendents per parentiu o afinitat fins al segon grau i cònjuges a les respectives visites mèdiques, també de la sanitat pública o privada. Igualment, es podrà disposar d'aquestes hores per assistir, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i les filles o aquelles persones que estiguin sota la tutela de la persona treballadora. Aquest permís s'ampliarà a 36 hores en el cas de persones amb una discapacitat superior o igual al 40%.

El gaudi d'aquest permís s'haurà de preavisar amb la màxima antelació possible i serà necessària una justificació posterior.

Es reconeixen els mateixos drets per als i les cònjuges a les persones que, no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família.

i) Vuit dies laborables de permís en cas de prestar serveis a temps complet i durant cinc dies a la setmana de mitjana quinzenal. Inicialment, aquests vuit dies de permís es posen en períodes de quatre dies durant el període de Nadal i quatre durant la Setmana Santa, o en altres períodes en què es detecti una baixada de producció o discontinuïtat temporal d'algun programa, de forma que els equips els puguin gaudir en aquests períodes. No obstant, la persona que vulgui gaudir d'aquests dies fora d'aquests períodes marcats ho podrà fer, tenint present que la concessió d'aquests vuit dies estarà subordinada a les necessitats del servei i s'hauran de sol·licitar amb la màxima antelació possible per incloure'ls a la planificació anual i amb un mínim de 15 dies d'antelació, si bé es traslladarà per part de Planificació que aquests dies puguin ser programats amb més temps de previsió que tan sols 15 dies, ja que l'afectació als calendaris laborals de les persones treballadores dels mateixos departaments serà significativa i es podria tenir una afectació en la conciliació personal i familiar de les persones afectades. No obstant, la Direcció d'Operacions farà tot el possible per poder acceptar les peticions a fi i efecte de poder facilitar la concessió d'aquests dies, sempre que les direccions de les àrees afectades també donin el vistiplau als canvis de programació de les persones implicades.

Aquells dies de permís o de vacances que es demanin per gaudir durant l'últim trimestre de l'any i hagin de ser denegats per necessitats de servei, es podran gaudir durant el primer trimestre de l'any següent o altres fórmules pactades per les persones afectades i la Direcció de Producció, amb el vistiplau de les direccions de les àrees afectades si calgués.

En cas d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, la persona treballadora té dret a gaudir dels vuit dies laborables de permís en una data diferent de la d'aquesta incapacitat o suspensió, fins i tot si l'any natural ja ha finalitzat.

A l'hora de fixar la jornada laboral anual de 1.593 hores de treball efectiu (punt 1.1) ja s'ha tingut en compte el descompte d'aquests vuit dies i s'han de treballar les 1.593 hores anuals en qualsevol cas.

La fórmula correctora de conversió dels vuit dies en 60 hores s'exposa en l'annex 3.

j) Per concórrer a exàmens finals o parcials alliberadors en centres acadèmics oficials, fins a un dia en cas necessari per a la persona implicada.

El gaudi d'aquest permís s'haurà de preavisar amb la màxima antelació possible per incloure'l a les revisions de les planificacions i, si pot ser, amb un mínim d'un mes d'antelació, tenint en compte que pot afectar altres planificacions de persones treballadores. Caldrà justificar documentalment la data i horari de l'examen. Posteriorment, caldrà aportar justificant que acrediti tant la realització de l'examen com l'hora en què ha acabat.

28.2. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

a) Permís per naixement per a la mare biològica, que remetrà al que disposa l'article 48.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

b) Permís per adopció, per cura amb finalitat d'adopció o acolliment, que remetrà al que disposa l'article 48.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, cura amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o d'una filla, que remetrà al que disposa l'article 48 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

d) Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, que remetrà al que disposa l'article 37.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

e) Permís de cura del lactant, d'un fill o d'una filla, que remetrà al que disposa l'article 37.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

Dels tres permisos que ara s'especifiquen, només es pot gaudir d'una opció:

- Dret a una hora d'absència dins la jornada diària (que es pot dividir en dues fraccions) fins que el menor compleixi els nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. És la persona treballadora qui determina el període de gaudi i la concreció horària dins la seva jornada.
- Dret a mitja hora de reducció de la jornada diària fins que l'infant compleixi els nou mesos.
- Permís retribuït de 14 dies laborables, que s'han de gaudir de manera ininterrompuda a continuació del permís de naixement, i s'hi aplicarà la fórmula correctora al personal amb jornada setmanal inferior a cinc dies que en garanteixi la proporcionalitat.

Aquest és un dret individual de les persones treballadores que no pot ser transferit. En el cas que dues persones de la mateixa empresa exerceixin aquest dret per la mateixa criatura, la Direcció podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament, fet que haurà de comunicar per escrit.

Per començar a gaudir del permís, la persona treballadora haurà de comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies d'antelació.

La fórmula correctora s'exposa en l'annex 3.

f) Permís parental de fins a vuit setmanes per a la cura d'un fill o una filla o menor acollit, que remetrà al que disposa l'article 48 bis del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

g) Permís per absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones amb les quals convisqui la persona treballadora, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Es retribuïran les hores d'absència equivalents a quatre dies l'any i les persones treballadores hauran d'aportar l'acreditació del motiu d'absència.

h) Permís retribuït per fer ús de la sala de lactància per extreure's llet o alletar el nadó.

Ambdues parts acorden que la redacció d'aquest article correspon al moment de la signatura del conveni i que es modificarà d'acord amb les variacions (a l'alça) de la normativa legal que resulti d'aplicació.

28.3. Reduccions de jornada

Les reduccions de jornades s'estableixen com:

- Fins que el fill o filla arribi als sis anys, les persones treballadores podran reduir 1/3 de la jornada i percebran el 80% de la seva retribució, o bé reduir 1/2 de la jornada i percebran el 60% de la seva retribució. Les persones que es puguin acollir a aquestes reduccions de jornada hauran de justificar documentalment i oficialment la situació en què es troben en el moment de la sol·licitud.
- Fins als 12 anys es podrà demanar una reducció de jornada de menys d'1/3 de la jornada, entre l'1% i el 20%, amb la reducció proporcional de la retribució que correspongui.

Mentre durin les reduccions de jornada bonificades, no s'autoritzarà cap activitat de compatibilitat ni tampoc hores extraordinàries.

D'acord amb l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, el progenitor, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada, per tenir cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat del menor a càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els 23 anys.

En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys el fill o el menor subjecte a acolliment permanent o la guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada si es manté la necessitat de cura directa, continuada i permanent.

Això no obstant, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts als paràgrafs anteriors, llevat de l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'assolir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

- Preavis i planificació de les reduccions de jornada

Degut a la problemàtica i casuística de la planificació de les persones treballadores, amb la voluntat de respectar en tot el possible el dret a la reducció de jornada i que al mateix temps impacti el mínim possible en les planificacions individuals de les altres persones treballadores que es veuran afectades directament o indirectament per la concessió d'una reducció de jornada a una persona treballadora, i en pro de l'equitat que aquest conveni persegueix, la reducció de jornada haurà de demanar-se, sempre que això sigui possible i no sigui necessari degut a situacions d'urgència o imprevistes, amb la major antelació possible al moment en què comenci a ser vigent, al cap o responsable directe i informar-ne el Departament de

Planificació. S'intentarà, si es pot, respectar un preavis de dos mesos per poder modificar i entregar les planificacions dins del temps requerit per reduir la incidència en la resta de persones treballadores.

28.4. Víctimes de violència de gènere o víctimes de terrorisme

Per raó de víctima de violència de gènere o víctima de terrorisme es remetrà al que disposa l'article 37.8 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

28.5. Excedències

Per a les excedències es remetrà al que disposa l'article 46 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors i, a més a més, s'hi incorporen les tipologies següents:

- Excedència voluntària

Tota persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

En cas que l'excedència se sol·liciti per un termini inferior al màxim establert anteriorment, podrà prorrogar-se una única vegada i la durada total de l'excedència no podrà excedir d'aquesta durada màxima.

Serà únicament durant els primers sis mesos del màxim total dels cinc anys d'excedència possible quan la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Transcorregut aquest termini, i d'acord amb el que es preveu en l'article 46.5 de l'ET, conservarà només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

En la sol·licitud, la persona treballadora indicarà la data de tornada. El possible retorn anticipat requerirà la conformitat expressa de l'empresa. Per sol·licitar aquesta excedència es farà servir el document intern oficial a demanar al Departament de RH.

- Altres excedències amb reserva del lloc de treball

a) Excedència amb reserva del lloc de treball d'acord amb l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors Tanmateix, i com no pot ser d'una altra manera, les situacions excepcionals es tractaran amb solucions excepcionals des de la Direcció d'Operacions i el Departament de RH, que estudiaran cada cas de forma independent.

b) Assumptes propis, condicionats a les necessitats del servei un màxim de 6 mesos cada 4 anys.

c) Llicència per a estudis per al personal amb caràcter permanent, amb un màxim de 12 mesos cada tres anys. Caldrà acreditar i documentar els cursos a realitzar.

Les llicències b) i c) es podran concedir prèvia sol·licitud i si les necessitats del servei ho permeten.

d) Excedència especial per màxim d'un mes a l'any, o dos períodes de 15 dies, pels motius següents:

- Adopció a l'estranger.
- Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.

Al final del període d'aquestes excedències, la persona treballadora s'incorporarà obligatòriament al seu lloc de treball, de manera immediata i sense necessitat de vacant.

La no incorporació al lloc de treball per causa imputable a la persona treballadora implicarà l'extinció de la relació laboral.

L'empresa podrà denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan tinguin concedit aquest dret més del 3% de persones treballadores o siguin del mateix departament.

El període d'aquesta excedència especial no computa a efectes d'antiguitat ni genera vacances.

CAPÍTOL VIII Contractació Temps Parcial i Hores Complementàries Incompatibilitats

Article 29. *Contracte a Temps Parcial i Hores Complementàries*

- Hores complementàries

En referència a les hores complementàries, es tindran en compte les particularitats següents:

1. Caldrà vetllar perquè la realització d'hores complementàries per part de les persones treballadores amb jornades parcials no impliqui la consolidació dels contractes precaris i, quan aquestes hores no siguin per cobrir baixes, hauria de tendir-se a incrementar les hores base del contracte dins les possibilitats legals que permetessin aquesta opció, amb el vistiplau dels responsables d'àrea afectats.
2. Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals de mitjana en còmput anual. El nombre d'hores complementàries que es poden pactar en contracte o pacte específic posterior, i la realització del qual podrà ser requerida per l'empresa, no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries objecte del contracte.
3. Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, l'empresa podrà, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora amb contracte indefinit la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense que pugui excedir del 30% de les hores ordinàries objecte del contracte, i que no computessin a afectes dels percentatges d'hores complementàries pactades a què fa referència l'apartat anterior. La negativa de la persona treballadora a fer aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.
4. La suma d'hores ordinàries i complementàries (ja siguin les exigibles com les voluntàries) no pot excedir de la jornada màxima establerta en aquest conveni.
5. Direcció podrà distribuir les hores complementàries respectant les condicions següents:
 - a) Dins de cada any natural i primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades, la realització de les quals sigui requerida per l'empresa, podran ser distribuïdes per la Direcció en funció de les necessitats.
 - b) En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no fetes dins del corresponent any natural.
 - c) La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb el màxim d'antelació possible i amb un mínim de tres dies abans que s'hagin de fer, excepte peremptòria i imprevisible necessitat per al manteniment del servei públic.
 - d) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavís de 15 dies, una vegada complert un any des que s'hagi iniciat, quan concorrin les circumstàncies següents:
 - e) L'atenció de responsabilitats familiars, enunciades en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, per raons de guarda legal d'un menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda o per a la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pot valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
 - f) Per necessitats formatives sempre que la persona treballadora acrediti incompatibilitat horària imputable a l'entitat que imparteix la formació i que estiguin vinculades amb el servei que es presta en l'empresa.

g) Per incompatibilitat amb un altre contracte de treball a temps parcial en aplicació de les normes legals que regulen la incompatibilitat al sector públic.

h) Sense perjudici de conèixer el pacte d'hores complementàries per part de la representació legal de les persones treballadores, trimestralment, l'empresa facilitarà informació al Comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial i la realització d'hores complementàries per part del personal contractat a temps parcial.

Article 30. *Incompatibilitats*

1. L'exercici de la prestació de serveis a Betevé serà incompatible amb l'exercici o prestació de funcions de qualsevol càrrec, professió o activitat que impedeixi o menyscabi l'estricta compliment dels deures propis o comportin concurrència deslleial.

2. El personal de Betevé no podrà pertànyer ni prestar serveis, encara que ocasionals, a qualsevol empresa que realitzi subministraments o presti serveis a Betevé.

3. En tot cas, es declara expressament incompatible i serà objecte de sanció en ser considerat concurrència deslleial, la pertinença a plantilles i tota mena de dependència i relació laboral, comercial o d'assessorament en altres entitats o empreses de radiodifusió, i altres sistemes de distribució d'imatge i so, agències informatives, empreses periodístiques, de publicitat, indústries d'electrònica professional, cinematogràfiques, discogràfiques, d'espectacles i, en general, totes aquelles l'activitat de les quals coincideixi amb algun sector específic de Betevé. Excepcionalment, Betevé podrà autoritzar la col·laboració esporàdica amb les empreses abans esmentades, sempre que amb això no resultin perjudicats els interessos legítims del servei públic de Betevé. Correspon a la Direcció General de Betevé, un cop escoltat el Comitè d'empresa, concedir l'autorització prèvia sol·licitud formulada per la persona treballadora.

S'haurà de donar resposta a la persona treballadora en els següents 10 dies laborables després de la petició. En cas de no rebre cap resposta s'entendrà que la persona treballadora estarà autoritzada a poder fer la feina.

La Direcció de Recursos Humans farà un registre, a partir del moment de la signatura del present conveni, en què figuraran les sol·licituds de compatibilitat presentades i les autoritzacions concedides i denegades. Ambdues parts pacten que s'estudiarà la manera més adequada perquè aquest registre pugui ser consultat pel Comitè d'empresa, així com per totes aquelles persones treballadores.

En el cas de situacions registrades i de curta durada a les quals s'ha de donar resposta urgent, s'entendrà concedida l'autorització si no es denega en el dos dies laborables següents.

4. Betevé podrà autoritzar al personal la realització per a tercers de treballs específics ocasionals quan ho aconsellin raons de prestigi o qualitat, mitjançant col·laboracions esporàdiques, alienes a la seva relació laboral i sempre que siguin compatibles, que no s'efectuïn durant la jornada laboral i no perjudiquin l'estricta compliment dels deures propis del grup professional i lloc exercit. Correspon a la Direcció General de Betevé, un cop escoltat el Comitè d'empresa i amb la màxima voluntat de consens, concedir l'autorització prèvia sol·licitud formulada per la persona treballadora.

CAPÍTOL IX **Teletreball (Fase Pilot)**

Aquest apartat té per objecte determinar les condicions de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal de Betevé.

S'entén per teletreball als efectes d'aquesta norma de desenvolupament la forma d'organització del treball en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de forma no presencial, fora del centre de treball habitual, i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

El teletreball no modifica la relació laboral preexistent, ni les condicions econòmiques i laborals de les persones treballadores, ni suposa discriminació respecte a la resta de les persones treballadores.

Article 31. *Normativa General del Teletreball*

1. Àmbit objectiu d'aplicació

La relació de llocs de treball ha de recollir els llocs de treball que es poden dur a terme mitjançant teletreball, exceptuant aquells que, per raons de serveis o per raó de l'especificitat de les seves tasques, no sigui possible dur-los a terme mitjançant teletreball. En l'annex 7 s'adjunta la llista de llocs de treball que poden acollir-se al teletreball.

2. Caràcter voluntari i reversible

El teletreball té caràcter voluntari i reversible en qualsevol moment a instància de la persona treballadora o per revocació per part de l'empresa en eliminar el lloc de treball afectat de la llista de funcions que es poden fer mitjançant teletreball. No obstant això, tindrà caràcter obligatori quan concorrin circumstàncies de força major, de salut pública o similars que ho requereixin.

Tanmateix, i amb caràcter excepcional, es podrà autoritzar ocasionalment la prestació de serveis en la modalitat de teletreball quan es declarin episodis climàtics o meteorològics, o altres situacions d'emergència derivades de plans de Protecció Civil o altres circumstàncies excepcionals, com són obres o remodelacions en els seus llocs de treball presencials. En aquests casos, en funció de l'emergència o causa de força major, la modalitat de teletreball podria esdevenir obligatòria i serà l'empresa qui haurà de proporcionar els mitjans tècnics necessaris per dur a terme les funcions que es requereixin, entenent també que les persones treballadores de Betevé faran tot el possible per facilitar que les activitats de Betevé tinguin continuïtat i puguin donar servei públic com és esperat.

3. Requisits i condicions del teletreball

a) Les persones sol·licitants han d'ocupar llocs que permetin la modalitat de teletreball d'acord amb la relació facilitada per la Direcció de l'empresa en cada moment.

b) Les persones sol·licitants han de tenir un mínim d'un (1) any de servei actiu en el lloc de treball al qual es vol teletreballar, per salvaguardar així el coneixement que s'ha d'aprendre i les dinàmiques de treball i treball en equip de cada departament.

c) Les persones sol·licitants han de disposar dels mitjans tecnològics propis i un espai adequat per dur a terme el teletreball, que s'hauran de mantenir durant tot el període de teletreball.

d) En el cas de la utilització de mitjans tecnològics propis, les persones treballadores que facin teletreball hauran de seguir obligatòriament les recomanacions de seguretat i protecció que estableixi el Departament de Sistemes Informàtics de Betevé, en pro de la seguretat cibernètica de Betevé, entenent que l'ús de mitjans tecnològics està subjecte a les normatives i bones pràctiques de Betevé en ser utilitzades per al desenvolupament de les tasques de Betevé.

e) Tanmateix, la persona que vol teletreballar haurà de disposar d'un espai adient que compleixi els requeriments de prevenció de riscos laborals de Betevé. Així doncs, en la sol·licitud per part de la persona que vol teletreballar haurà de comunicar i identificar l'espai on es desenvoluparà el teletreball, informació que la persona treballadora haurà de mantenir actualitzada en cas de canvi geogràfic o de lloc habitual i podrà declarar més d'un espai de teletreball.

f) Respecte a les mesures de prevenció de riscos laborals, el Comitè de Seguretat i Salut i la Direcció de l'empresa establiran les mesures necessàries en l'àmbit dels riscos laborals i les mesures correctores necessàries que la persona que sol·liciti el teletreball haurà d'implementar voluntàriament si vol optar a fer-ne. El Servei de Prevenció enviarà a les persones que demanin teletreballar un fitxa informativa amb els principals riscos dels llocs de treball i recomanacions a adoptar per evitar-los, que seran d'obligada observança per part de la persona treballadora. Serà responsabilitat de la persona treballadora el compliment de les mesures de seguretat i salut laboral, així com l'adopció de les mesures correctores que proposi el Servei de Prevenció. L'incompliment d'aquestes mesures és causa de revocació de l'autorització de teletreball.

g) Les persones sol·licitants hauran de disposar del programari (soft) i altres elements que permetin el correcte funcionament i comunicació amb Betevé. L'empresa facilitarà, si és possible, el programari propi de Betevé.

h) Els responsables dels departaments hauran de validar de manera motivada la conveniència o no d'atorgar a una persona dins del seu equip la possibilitat de fer teletreball. També hauran d'establir els mecanismes per assegurar el contacte entre les persones treballadores, per promoure la cooperació i la interacció positiva per treballar de manera eficient i evitar la sensació d'aïllament ocupacional.

i) La realització de la jornada en règim de teletreball ha de garantir la mateixa eficiència del servei. L'empresa, a petició de la direcció del departament i prèvia consulta a l'afectat, podrà exigir la presencialitat de la prestació en cas que el rendiment de l'eficiència de la persona treballadora disminueixi, de forma exposada pel director de l'àrea, en relació amb els sis mesos anteriors a l'inici del teletreball, prèvia informació al comitè.

j) El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconexió digital i que se li garanteixi, fora de les franges de permanència obligatòries, el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com la seva intimitat personal i familiar.

Article 32. Jornada i Horaris en el Teletreball

El teletreball s'implantarà a Betevé amb una prova pilot de dos anys que tindrà com a base un 80% de treball presencial i un 20% de teletreball. Finalitzada la prova pilot, s'estudiarà prorrogar-lo o que no continuï.

El Comitè d'empresa i la Direcció de l'empresa es reuniran abans del final d'aquest període per avaluar el resultat de la implantació i poder estudiar l'ampliació del % de teletreball.

El teletreball s'haurà de concentrar en un dia laborable. Aquest dia serà fix i no podrà ser compensat per un altre en cas que no es faci, bé per raons pròpies de la persona treballadora o bé degut a l'organització del treball a Betevé que impossibiliti la realització del dia de teletreball de la persona treballadora. Això implicarà que, si no es fa el dia de teletreball, es perd i no es recupera a posteriori.

Durant la prova pilot, no es permetrà fer teletreball els dilluns i els divendres, entenent que són dos dies d'inici i tancament de les activitats de producció i programació i, per tant, que tots els departaments han d'estar implicats en aquestes fases. No obstant això, aquesta situació podria ser estudiada en cas de ser validada pel cap del departament, en atenció a les necessitats puntuals de la persona sol·licitant.

No hi haurà cap retribució econòmica addicional per a les persones que optin pel teletreball. Tampoc tindrà cap afectació retributiva negativa ni diferència respecte a les oportunitats de formació, de promoció professional ni en cap altre dret reconegut.

Les franges horàries de permanència obligatòries en la modalitat de teletreball són les mateixes que en la modalitat presencial en els termes establerts en el present acord.

Totes les condicions laborals acordades en el conveni s'aplicaran de la mateixa manera a les persones que optin al teletreball.

La persona treballadora ha de registrar l'hora d'inici, de fi i qualsevol incidència de la jornada en modalitat de teletreball en el sistema de marcatge remot.

Article 33. Procediment de Sol·licitud, Pròrroques Canvis i Resolució

a) La sol·licitud per part de la persona treballadora que vulgui optar al teletreball serà enviada per correu electrònic al Departament de Recursos Humans, amb còpia a la persona responsable departamental del qual depèn.

b) Amb caràcter previ a la sol·licitud, la persona sol·licitant haurà de reunir-se amb el seu cap departamental per fixar el desenvolupament de les funcions i competències del seu lloc de treball en règim de teletreball i acordar el dia (20%) escollit per desenvolupar el teletreball.

c) La durada màxima a sol·licitar per part de la persona que vulgui optar al teletreball serà de 12 mesos.

d) Un cop es concedeixi i passi el període atorgat de teletreball, es podrà prorrogar per períodes màxims de 12 mesos per acord entre les parts.

e) La pròrroga s'haurà de demanar un mes abans que finalitzi el període atorgat de teletreball o les pròrroques, període en el qual la persona responsable del departament i Recursos Humans estudiaran de forma conjunta la pròrroga amb la persona sol·licitant.

f) En el supòsit que una persona no sol·liciti la pròrroga de la modalitat de teletreball en el termini establert s'entendrà que en desisteix.

g) El Departament de Recursos Humans resoldrà les peticions de teletreball i les pròrroques d'acord amb les direccions de les diferents àrees.

h) Per modificar el dia de teletreball assignat caldrà l'autorització del cap departamental d'acord amb les necessitats de Betevé, que serà estimada pel Departament de Producció en cas necessari i validat, finalment, per Recursos Humans.

Article 34. Suspensió Temporal de l'Autorització de Teletreball

a) Circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats del servei degudament justificades que afectin el correcte i normal funcionament del servei departamental i de Betevé.

b) Pel funcionament deficient per un període superior a dos dies de l'equip informàtic o dels sistemes de comunicació i connectivitat, supòsit en el qual la persona afectada ha de prestar serveis en règim presencial fins que es resolguin els problemes tècnics.

c) La comunicació de la suspensió temporal es farà per escrit per part de la persona responsable del departament o pel Departament de Recursos Humans, en què s'estimarà, si és possible, la data de represa del teletreball.

d) En cas que la suspensió temporal es produeixi a instància de la persona que teletreballa, haurà de proposar la represa del teletreball o indicar quan finalitzarà la suspensió.

Article 35. Desistiment de l'Autorització per Part de la Persona Treballadora

La prestació de serveis en modalitat de teletreball és voluntària i reversible en qualsevol moment a instància de la persona autoritzada. Aquesta persona ho comunicarà per escrit a la persona responsable del departament de qui depèn i a Recursos Humans.

Article 36. Revocació de l'Autorització per Part de Betevé

Mentre estigui vigent, l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pot ser revocada per Betevé, prèvia audiència amb la persona afectada i amb la presència d'un membre del Comitè d'empresa si és la voluntat de la persona afectada. La revocació podrà fonamentar-se en necessitats del servei degudament justificades, en la valoració desfavorable de la persona responsable del departament per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball, en l'incompliment dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat o en l'incompliment de mesures de prevenció de riscos laborals, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

Amb caràcter previ a la revocació per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball, el comandament s'ha de reunir amb la persona que estigui teletreballant per fer-li retorn de l'avaluació i dels aspectes que no han estat valorats positivament perquè es puguin millorar en el termini de tres mesos. En cas que no s'evidenciï aquesta millora, el comandament emetrà un informe d'avaluació en què sol·licitarà la revocació de la prestació de teletreball al Departament de Recursos Humans.

La resolució de revocació serà emesa per Recursos Humans i comunicada per escrit a la persona afectada.

En cas que es revoqui l'autorització a teletreballar per informe desfavorable, caldrà que transcorrin 1,5 anys des de la revocació per tornar a sol·licitar fer teletreball.

L'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball quedarà sense efecte pel canvi de lloc de treball de la persona autoritzada i caldrà tornar-la a sol·licitar en funció dels requisits exposats anteriorment.

CAPÍTOL X
1a part
**Viatges i Desplaçaments per Raons de Feina
Dins de l'Àmbit de la Província de Barcelona**

Aquests desplaçaments es trobaran sempre emmarcats dins de projectes de l'empresa i hauran de ser aprovats per la Direcció d'Operacions. Si tingués un impacte econòmic fora de pressupost, hauria de ser validat per la Gerència de l'empresa, per les implicacions econòmiques que pugui tenir. Tanmateix, aquests possibles desplaçaments, excepte imprevistos determinats, hauran d'estar planificats (si pot ser) per les diferents àrees i inclosos en el pressuposts anuals. Tot i així, cap Direcció de l'empresa o cap responsable / cap d'àrea podrà prendre unilateralment iniciatives que no estiguin aprovades per la Direcció d'Operacions, en funció dels brífings presentats, i, en cas necessari, per la Gerència.

Article 37. Desplaçaments per raons de feina dins de l'àmbit geogràfic de la província i la ciutat de Barcelona

Els desplaçaments dins de la província de Barcelona es consideraran i es tractaran igual que els desplaçaments dins de la ciutat de Barcelona, entenent la influència de Barcelona dins de la província de Barcelona.

S'adjunta en l'annex 4 un protocol d'actuació. Aquest protocol reflecteix el tractament de planificació dels desplaçaments i les condicions econòmiques que assumeix l'empresa en cas d'àpats i com s'organitzen.

En cas que un desplaçament comportés pernoctació o situació similar a un desplaçament fora de la província de Barcelona, serà tractat per la Direcció d'Operacions seguint les pautes marcades per a aquests casos.

El desplaçament amb vehicle propi seguirà els mateixos procediments que els establerts en aquest mateix apartat per als desplaçaments fora de l'àmbit de la província de Barcelona.

CAPÍTOL X
2a part
**Viatges per Raons de Feina
Fora de l'Àmbit de la Província de Barcelona**

Aquests desplaçaments es trobaran sempre emmarcats dins de projectes de l'empresa i hauran de ser aprovats per la Gerència de l'empresa, per les implicacions econòmiques que puguin tenir. Tanmateix, aquests possibles desplaçaments, excepte imprevistos determinats, hauran d'estar planificats (si pot ser) per les diferents àrees i inclosos en els pressuposts anuals. Tot i així, cap Direcció de l'empresa o cap responsable d'àrea podrà prendre unilateralment iniciatives que no estiguin aprovades per la Gerència a partir de la proposta de la Direcció d'Operacions, en funció dels brífings presentats per les diferents àrees.

Article 38. *Viatges per Raons de Feina Fora de l'Àmbit Geogràfic de la Província de Barcelona*

38.1. Es consideraran viatges o desplaçaments especials tots aquells que es produeixin fora de l'àmbit de la província de Barcelona, incloguin pernoctació o no. S'adjunta en l'annex 4 un protocol d'actuació. Aquest protocol reflecteix el tractament de planificació dels desplaçaments i les condicions econòmiques que assumeix l'empresa en cas d'àpats i com s'organitzen.

38.2. Els desplaçaments per raó de la feina fora de l'àmbit geogràfic de la província de Barcelona tindran el tractament especialitzat que respecte a la jornada, horaris, festes, descansos i compensacions econòmiques estableixen els apartats següents, així com les condicions associades com poden ser els desplaçaments i la pernoctació.

38.3. Respecte a la jornada computable:

a) Quan la feina es faci en un mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri la feina, des del moment en què la persona treballadora iniciï l'horari al centre de treball fins que acabi la feina al mateix centre, incloent-hi el temps de viatge.

b) Per a aquells desplaçaments en què sigui aconsellable començar la jornada des d'un lloc de trobada diferent del centre de treball, la jornada computarà des del moment en què s'hagi convocat la persona treballadora al punt de trobada.

c) Quan el desplaçament per raó de la feina (o formació obligatòria per part de l'empresa) exigeixi a la persona treballadora pernactar fora del domicili, la jornada de treball es calcularà segons la duració cronològica del temps que estigui treballant fora del centre de treball, però es valorarà segons un mòdul alçat de la durada de la jornada planificada aquell dia en el qual es consideren compensades la major dedicació i també els inconvenients de pernactar fora del domicili. Es cobraran o es compensaran segons el present conveni, a més, totes les hores extraordinàries.

d) Quan en el desplaçament no hi hagi cap responsable de la planificació dels horaris de la persona o equip desplaçat, s'haurà de justificar a la tomada l'excés d'hores extraordinàries que s'hagin pogut produir.

e) El temps destinat al desplaçament per raó de la feina computarà com a jornada ordinària planificada sempre que el mateix dia no es realitzi la feina habitual. En aquests casos, les hores que superin la jornada corresponent es cobraran o es compensaran segons el present conveni com a hores extraordinàries.

f) El temps destinat al viatge per tornar dels desplaçaments es computarà d'acord amb el temps real i total que duri, sense perjudici de la jornada mínima establerta en el present conveni, i serà possible completar la jornada de treball amb qualsevol tipus de feina planificada o acordar amb l'Àrea d'Operacions quan es fan aquestes hores.

g) Quan una persona treballadora sigui planificada per fer un desplaçament i no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament, serà compensat amb un dia de descans en tornar del desplaçament i un dia de permís retribuït a escollir per la persona treballadora. Exemple: una persona treballadora planificada de dilluns a divendres fa un desplaçament el dissabte i diumenge de la mateixa setmana i torna el dilluns a Betevé. Aquesta persona descansarà el dia següent d'haver tornat (dimarts) i tindrà un dia més de descans a escollir, que computarà com a jornada ordinària.

h) A les persones treballadores no planificades en el torn del desplaçament se'ls computarà la jornada del desplaçament, en cas que no treballin després del desplaçament, com a jornada ordinària d'11 hores com a màxim qualsevol dia de la setmana. Totes aquelles hores que superin aquestes hores seran considerades hores extra. En cas que els dies de desplaçament siguin en cap de setmana i que no estigui planificada en aquest torn, la persona treballadora cobrarà el plus de cap de setmana.

i) En cas que durant el desplaçament hi hagués un dia festiu no planificat, la persona treballadora podrà compensar aquest dia festiu en un altre dia dins del calendari laboral.

38.4. Respecte a quan es pernactarà fora.

En cap cas es realitzaran viatges d'anada i de tornada que puguin posar en risc les persones treballadores que s'han de desplaçar o s'han desplaçat.

Es pernactarà fora sempre que es compleixi una de les tres condicions següents:

a) Que la jornada sense el viatge de tornada sigui superior a 11 hores efectives de treball i que la distància del viatge de tornada sigui superior a 250 km d'autopistes o 150 km de carretera (en el cas de viatge mixt, quan el nombre de km de carretera multiplicats per 1,5 + el nombre de km per autopista sigui superior a 150) i que l'hora d'inici del viatge de tornada sigui a partir de les 23 hores.

b) Que la jornada total de treball amb el temps destinat al viatge de tornada sigui superior a 13 hores efectives.

c) Quan, sense complir-se les condicions anteriors, el responsable de l'expedició ho acordi amb el responsable de la producció del desplaçament en curs, per mesures de seguretat o de treball. Quan es decideixi que per aquestes condicions s'ha de pernactar fora serà obligatori, per qüestions de seguretat, que tot l'equip hi pernacti. Si alguna persona treballadora, per motius personals, no volgués pernactar, se li computarà a efectes retributius únicament i exclusivament la jornada treballada, el viatge de tornada i les hores extraordinàries que en el seu cas cobrés. Tanmateix, alliberarà l'empresa de qualsevol responsabilitat davant d'un possible accident in itinere, ja que la decisió de fer un viatge de tornada sense assumir les mesures de seguretat establertes per l'empresa i el cap de l'expedició és una decisió unipersonal i responsabilitat seva.

38.5. Respecte al descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festes.

Si la persona treballadora desplaçada no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament o s'escaigués una festa en el desplaçament, sempre que no la pugui fer, se li compensarà d'acord amb el que estableix el present conveni al respecte de compensacions un cop torni del viatge.

De forma excepcional, i degut a una situació extraordinària a causa del desplaçament, si una persona treballadora desplaçada no pot fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, cada hora no descansada es compensarà amb dues hores de descans, acumulades en períodes equivalents a la seva jornada habitual i, en el seu defecte, en períodes de 7,5 hores, que es realitzaran en el període trimestral següent a la jornada del desplaçament. Si al final d'aquest període de compensació quedessin hores per compensar, s'abonaran com a hores extraordinàries. Si la disminució del temps de descans entre jornada i jornada durant el desplaçament no li permet un descans mínim de nou hores, tindrà dret a descansar una jornada de 24 hores consecutives immediatament després d'acabar la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada de forma retributiva. Aquest dia de descans es considerarà treballat a tots els efectes.

A més, en els viatges de durada superior a 14 nits, la persona treballadora tindrà el dret a una jornada de descans tot just a la tornada del desplaçament.

38.6. Respecte a les compensacions, condicions econòmiques i tipologies d'allotjament o transport.

Es tindrà sempre en compte que no podem superar els imports i quanties del barems establerts en els annexos II i III del Reial decret 462/2002, del 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei, i la normativa reguladora aprovada per Decret de l'Alcaldia.

Les compensacions i condicions econòmiques que tindran les persones treballadores que facin desplaçaments per raó de feina o formació obligatòria per part de l'empresa seran les següents:

a) El cost dels bitllets dels mitjans de transport amb què es faci el desplaçament (per carretera, ferrocarril, vaixell o avió) aniran sempre a càrrec de l'empresa, i els contractarà i facilitarà a les persones treballadores abans de començar el viatge, llevat dels desplaçaments addicionals no previstos que s'hagin de fer un cop iniciat el viatge, que seran atesos amb càrrec a les previsions econòmiques de què disposin i liquidats en retornar, o bé tramitats per l'empresa davant de l'imprevist i d'acord amb el responsable de la producció del desplaçament.

b) Si el desplaçament es fa amb vehicle d'empresa: en el supòsit que la persona o les persones treballadores facin el desplaçament amb vehicles de l'empresa, aniran totalment a càrrec de Betevé les despeses de gasolina, reparacions, manteniment i assegurança dels vehicles i peatges o altres despeses associades al desplaçament amb cotxe, sempre que les persones treballadores que condueixin hagin complert amb el Codi de circulació.

c) Si el desplaçament es fa amb vehicle propi: en el supòsit que la persona o les persones treballadores viatgin per carretera amb vehicle propi, se'ls pagarà el peatge de les autopistes si les utilitzen i una compensació per quilometratge, per cada vehicle utilitzat, i aniran a compte de la persona o persones propietàries dels vehicles totes les despeses que comportin el combustible / càrregues elèctriques, reparacions, manteniment i assegurances del vehicle. Sempre s'haurà de presentar l'assegurança del vehicle al Departament de Producció abans de fer el viatge per donar constància que està assegurat.

El quilometratge a compensar serà el que declari la persona treballadora propietària del vehicle, però no podrà mai excedir la distància quilomètrica existent entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació on realitzar la formació o l'activitat professional, amb un marge addicional màxim de 12 km per cada dia que duri el desplaçament, i per raó de la necessària mobilitat en el lloc de destinació. Qualsevol superació d'aquests marges, per supòsits excepcionals i acreditables, requerirà la conformitat del Departament de Producció.

La Direcció no podrà exigir a cap persona treballadora la utilització del vehicle propi per fer els desplaçaments per raó de la feina, llevat que així s'hagi convingut amb ella o que constitueixi una condició del seu contracte de treball.

d) Les despeses d'allotjament durant un desplaçament, en cas que siguin necessàries, es gestionaran, si és possible, des d'un inici per la persona responsable del desplaçament del Departament de Producció, de forma que les persones treballadores desplaçades no hagin d'atendre les despeses generades.

S'intentarà en tot moment que els allotjaments incloguin esmorzar, així com també, si s'acordés amb l'equip desplaçat, mitja pensió o pensió completa.

Si el desplaçament és a l'estranger, totes les despeses d'allotjament (incloguin manutenció o no) aniran sempre que sigui possible a càrrec directe de l'empresa i, si és possible, amb contractació avançada per part de Producció.

No obstant, si no és possible gestionar directament des de Producció la contractació dels allotjaments (incloent-hi la manutenció o no), i ho ha de fer la persona responsable de l'expedició o la persona desplaçada, atenent les condicions econòmiques d'allotjament per a cada un dels viatges dins del marc general de contractació, s'abonarà la quantitat de la despesa a les persones que l'han pagada en el moment en què presentin la factura corresponent.

El Departament de Producció haurà d'avançar una quantitat de diners o posar a disposició un mitjà de pagament electrònic per cobrir les despeses del desplaçament, que posteriorment s'hauran de liquidar amb la presentació de les factures i justificants corresponents.

e) Les despeses de manutenció tindran el mateix tractament que les despeses d'allotjament.

D'acord amb el Departament de Producció i amb la persona desplaçada o la persona responsable de l'expedició, es podran incloure en l'allotjament les despeses de l'esmorzar, mitja pensió o pensió completa.

En el supòsit de no tenir incloses en l'allotjament qualsevol, o tots, els àpats indicats en el paràgraf anterior, l'empresa es farà càrrec de les despeses indicades a partir de la presentació dels justificants de pagament i atenent les condicions econòmiques de la manutenció per a cada uns dels viatges dins del marc general de contractació.

El Departament de Producció haurà d'avançar una quantitat de diners o posar a disposició un mitjà de pagament electrònic per cobrir les despeses de manutenció, que posteriorment s'hauran de liquidar amb la presentació de les factures i justificants corresponents.

f) Les compensacions econòmiques i dietes es resumeixen en aquest apartat.

- No existirà una dieta d'allotjament.
- El preu del quilometratge o preu unitari per quilòmetre que s'indica en l'annex 1 del conveni.
- Per atendre el total de les despeses de desplaçament, si fos necessari i amb caràcter previ, l'empresa proveirà la persona treballadora de l'import estimat de les despeses del viatge, més un mínim del 10%, a consensuar amb Producció, per a possibles imprevistos, que s'hauran de justificar necessàriament en el moment de liquidar les despeses.

g) Condicions de transport i allotjament

En aquest apartat es presenten les bases generals de les condicions de transport i allotjament, entenent que en cada desplaçament i per raons de geografia, economia en la zona del país, situació del país i tipologia de desplaçament, s'hauran de revisar i ajustar a cadascun dels desplaçaments per part del Departament de Producció i amb l'aprovació de la Gerència de l'Empresa, d'acord amb la proposta final de Producció.

- La pernотació s'intentarà que compleixi sempre uns mínims per al bon descans de les persones treballadores desplaçades, sigui quina sigui la categoria professional. La pernотació es farà, si pot ser, sempre en hotels, o similars, de mínim 3 estrelles o qualificació equivalent a cada país.
- Les persones treballadores desplaçades tindran dret a un allotjament individual si ho demanen i sempre que les condicions d'allotjament ho permetin.

– S'intentarà organitzar els desplaçaments i els transports, sempre que les condicions horàries ho permetin, vetllant també per la conciliació familiar i personal.

– Les hores de desplaçament des de Betevé fins al lloc de rodatge i des d'aquest lloc fins a Betevé seran considerades jornada ordinària i efectiva de treball.

h) Condicions d'assegurances, en cas necessari.

– És condició obligatòria que l'empresa tingui una assegurança que cobreixi tots els desplaçaments o activitats que es puguin realitzar de forma regular.

– En cas d'un desplaçament o activitat que requereixi d'una assegurança especial (per exemple, desplaçament professional a zones de risc, guerra, activitats de risc, etc.), l'empresa estarà obligada a contractar aquestes assegurances per cobrir les persones desplaçades per la seva seguretat i de les seves famílies, així com salvaguardar la responsabilitat de l'empresa. Si no, no es podrà fer el desplaçament.

– Tanmateix, en el supòsit que sigui obligatòria la vacunació per desplaçar-se a una zona determinada, l'empresa està obligada a fer vacunar les persones treballadores que voluntàriament s'hi desplaçaran i a complir tots els requisits legals obligatoris per a la salvaguarda de les persones desplaçades i, si no, no es podrà fer el viatge.

– Totes les despeses d'aquest apartat correran sempre a càrrec de l'empresa.

– La Gerència de l'empresa podrà desautoritzar qualsevol desplaçament que no compleixi aquests requisits per raons de Compliance (salvaguarda, en aquest cas, de la responsabilitat civil i penal de l'empresa).

CAPÍTOL XI

Condicions Retributives

L'acord del present Conveni en l'apartat de les condicions retributives té com a objectiu regularitzar l'estructura salarial de ICB de forma consensuada entre les parts i donar per tancada una etapa de regularització i normalització de les condicions retributives que, a causa dels processos d'internalització previs a aquest conveni, van portar com a conseqüència unes situacions no equitatives entre les persones treballadores.

Ambdues parts volen manifestar que aquest acord és una aposta pel futur de Betevé, per ajustar les condicions retributives a una situació real de mercat. Es corregeixen les desviacions negatives respecte als nivells salarials de mercat i també s'aposta per la correcció a curt, mitjà i llarg termini d'aquelles desviacions retributives no equitatives respecte a la situació de mercat que el procés d'internalització va comportar.

La incorporació de nou personal a ICB i l'aplicació de la nova RLT consensuada en aquest conveni permeten afirmar que aquest pacte és una aposta per la sostenibilitat econòmica d'ICB a curt, mitjà i llarg termini.

És important indicar en aquest apartat que ICB estarà condicionada a la Llei de pressupostos de l'Estat, actualment regeix la Llei 31/2022, del 23 de desembre, en què s'indica que el % d'increment és per a tota la massa salarial, i no per a la persona en concret, fet que dona la possibilitat de flexibilitzar l'increment salarial de forma irregular durant la vigència del conveni amb la voluntat de les parts de poder corregir les diferències salarials que s'han exposat anteriorment.

Així, les parts són coneixedores que la Llei de pressupostos, en el punt 19,7, dona possibilitats per ajustar aquestes diferències que hi ha actualment en la retribució salarial no equitativa a Betevé, així com la potencial eliminació de les jornades denominades precàries. La Llei indica:

“El que es disposa en els apartats anteriors s'ha d'entendre sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, siguin imprescindibles pel contingut dels llocs de feina, per la variació del nombre d'efectius destinat a cada programa o pel grau de consecució dels objectius del programa.”

És en aquest punt en què les parts consensuen la necessitat d'adequar la situació prèvia a la signatura del present conveni, que comporta dos canvis significatius: per una part, consensuar una RLT entre les parts després d'anys de no tenir-la consensuada i, per l'altra, deixar enrere el conveni d'oficines i despatxos per adoptar un conveni propi de Betevé del sector audiovisual. Aquests dos punts justifiquen els acords presents entenent també que afecten menys d'un 10% de la plantilla pel que fa la regularització de situacions laborals no equitatives i que aquesta regularització es farà en els anys 2025 i 2026.

El Comitè d'empresa vol deixar constància en l'acord del present conveni que, en analitzar el Contracte Programa 2023-2026, s'ha detectat un error en l'assignació de recursos econòmics en l'apartat de personal i que així ho ha traslladat a la Direcció de Betevé, de forma que en l'actualitat, si Betevé s'hagués d'ajustar al pressupost assignat en personal en el Contracte Programa 2023-2026, no es podria realitzar una part important de la programació pròpia de Betevé, com serien molts dels actes característics de la retransmissió de Betevé per donar constància de les activitats recurrents a la ciutat de Barcelona com la cavalcada de Reis, les Festes de la Mercè, el Grec, la Marató o la Mitja Marató, el Triatló, les festivitats pròpies de Barcelona, així com determinats programes d'informació com les eleccions de Barcelona o altres fets significatius. Cal indicar que, desgraciadament i per motius que es desconeixen per part del Comitè d'empresa, va existir un error significatiu en el pressupost del Contracte Programa citat.

En ser coneixedores les parts del fet indicat anteriorment, treballaran per corregir aquesta deficiència amb l'Ajuntament de Barcelona però, al mateix temps, aquest fet permet corregir la falta d'equitat en la política salarial fins ara existent, que podrà ser corregida, perquè s'entén que l'afectació econòmica estaria dintre de la correcció del Contracte Programa.

Finalment, cal indicar que, després del període de transitori que comprèn del 2025 al 2028, ambdós inclosos, la revisió salarial posterior s'ajustarà als criteris establerts per l'Ajuntament de Barcelona en els seus pressupostos anuals per al personal, excepte per pacte entre les parts de prorrogar la clàusula transitòria.

1. Contracte Programa i definició de recursos

Ambdues parts acorden que el Comitè d'empresa tindrà dret que la Direcció d'ICB presenti i expliqui en detall el Contracte Programa abans que s'aprovi definitivament, no sols la proposta de continguts i com es realitzarà, sinó també la proposta econòmica, el pressupost de recursos per dur-lo a terme. El Comitè d'empresa podrà opinar sobre el Contracte Programa i, principalment, de la proposta de recursos tècnics, humans i econòmics que haurà de tenir per dur-lo a terme, entenent que el Contracte Programa s'haurà d'adaptar als recursos existents o proporcionar-ne d'addicionals en cas de ser amb necessitats més àmplies de les que disposi ICB en el moment de la presentació del nou Contracte Programa. No obstant això, aquesta opinió del Comitè no tindrà caràcter vinculant per a la Direcció, ja que les desviacions econòmiques o de falta de recursos tècnics o humans per donar resposta al Contracte Programa són responsabilitat final de la Direcció i del Consell de ICB.

2. Definició de nivell salarial de mercat i RLT consensuada

S'entén com el nivell salarial de mercat la mitjana obtinguda a partir de la comparació de diferents empreses del sector audiovisual tant de l'àmbit públic com de l'àmbit privat.

Per dur a terme aquest estudi, que finalment ha estat consensuat entre les parts, ICB ha comptat amb la col·laboració d'una consultora externa, que ha utilitzat la seva extensa base de dades per proposar la mitjana de mercat. Les parts, juntament amb aquesta consultora, han desenvolupat i consensuat els grups professionals en què s'enquadraran les diferents categories que hi ha en l'actualitat fins a la signatura del present conveni, així com les franges salarials d'aquests grups professionals.

L'acord consensuat entre les parts es reflecteix en l'RLT adjunta en l'annex 1.

- Les bases de l'RLT
- S'ha consensuat entre les parts negociadores l'adequació de l'RLT i les retribucions associades a una situació de mercat que les parts han acceptat com a base de treball.

– L'eliminació per part de l'empresa del que s'han anomenat llocs precaris a conseqüència d'una jornada laboral reduïda, a partir de la proposta de l'empresa amb l'acceptació voluntària per part de la persona treballadora. Les parts acorden que no es podrà parlar en un futur de jornada laboral precària en el supòsit que la persona treballadora no acceptés voluntàriament aquesta adequació de jornada laboral durant aquest procés de regularització i decidís seguir amb un horari reduït.

– Ambdues parts manifesten que l'eliminació de jornades laborals precàries ajudarà a reduir la inestabilitat de la contractació actual, entenent que les noves jornades laborals podran cobrir part de les deficiències de contractació i compensar part de la desviació econòmica, així com la inestabilitat laboral, ja que, a la pràctica, moltes jornades laborals reduïdes eren ampliades fins al màxim possible per poder cobrir les necessitats de producció, fet que evidencia la necessitat d'aquesta ampliació per evitar contractacions externes.

– Ambdues parts pacten que, un cop adquirida o demostrada l'experiència necessària d'un mínim de tres anys, el sou de referència per a cada lloc de treball és el sou base més el complement de lloc de treball més el plus d'expertesa adquirida per desenvolupar en plenes funcions el lloc laboral requerit.

– Es consensua entre les parts negociadores l'estructura i evolució de l'RLT i la seva retribució en aquest conveni tenint en compte els grups professionals pactats durant la negociació del conveni.

– Es consensua l'ajust salarial en el marc retributiu pactat en aquest conveni de determinades posicions que es troben en l'actualitat fora de la banda salarial inferior acordada (-20% del sou de mercat acordat).

– Es consensua l'ajust salarial en el marc retributiu pactat en el conveni de determinades posicions que es troben en l'actualitat per sobre del nivell de mercat i de les seves bandes salarials superiors acordades (+20% del sou de mercat acordat).

Secció 1

Estructura Retributiva

Article 39. Orientacions Generals

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques de la plantilla, en diners o en espècies, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliena. No tindran consideració de salari les quantitats rebudes per la persona treballadora en concepte d'indemnitzacions o suplertes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

L'estructura salarial, composta pel salari base i pels complements salarials, es fixarà segons el que es disposa en aquest conveni.

La revisió salarial durant la vigència d'aquest conveni s'ajustarà als criteris establerts determinats per l'Ajuntament de Barcelona en els seus pressupostos anuals per al personal.

Les revisions salarials establertes a la normativa pressupostària s'aplicaran, excepte acord entre l'empresa i Comitè, al sou base i a tots els plusos i complements, així com als imports fixos de cap de setmana, festius o qualsevol altre import retributiu que surti al conveni i als que es puguin crear amb posterioritat respectant sempre els límits de la normativa legal. Aquests conceptes, excepte per acord entre les parts, no podran ser compensables ni absorbibles en cap cas i s'hi aplicaran els increments pactats.

Les pagues extraordinàries de juny i desembre seran prorratejades entre 12 mensualitats.

Els increments salarials totals hauran de respondre econòmicament a la massa salarial assignada en aquest concepte, però l'empresa i el Comitè d'empresa podran pactar l'assignació diferenciada de l'increment salarial a les persones treballadores de Betevé per poder mantenir l'equitat salarial dins dels grups professionals establerts i no augmentar les diferències salarials pel simple fet de l'increment salarial, de forma que es mantingui l'equitat de l'increment salarial.

Article 40. Definició de l'Estructura Salarial

L'estructura salarial és la suma del sou base, el complement de lloc de treball, el complement d'expertesa i el complement Ad Personam.

1. El sou base és el salari mínim fix que correspon a una persona treballadora, en funció del grup professional, per la jornada completa de treball i amb independència de qualsevol altra circumstància objectiva o subjectiva concorri en el seu lloc de treball o en ella.

La taula salarial amb els grups i categories professionals es troba a l'annex 1.

2. L'objectiu del complement ad personam associat a un lloc de treball determinat (anteriorment anomenat STC) previ a l'entrada en vigor de la nova RLT i la classificació professional establerta en aquest Conveni era completar la remuneració bruta anual de la persona treballadora amb la diferència entre el sou fix i el plus de responsabilitat determinat en l'RLT i la remuneració bruta real determinada, bé per sentències judicials o bé pels contractes entre l'empresa i la persona treballadora.

Una vegada entri en aplicació la classificació professional establerta en aquest conveni, aquest complement STC serà substituït pel complement *ad personam*, que es regula en l'article 6 del conveni.

En cas de trasllat o adquisició d'una plaça que comporti noves funcions es passarà a percebre la retribució corresponent al nou lloc de treball.

3. El complement de lloc de treball és el complement associat a cada lloc de treball que s'ha establert en funció de diferents factors en l'estudi que s'ha fet amb una entitat externa per calcular l'estructura salarial i figura en l'annex 1.

En el valor del sou base, el complement de lloc de treball per als diferents grups professionals és equivalent a zero i s'incrementa linealment en funció dels punts d'avaluació de les definicions dels llocs de treball efectuats per la Comissió d'Avaluació, assistida per l'empresa externa especialista en aquesta matèria amb la validació del Comitè d'empresa i de la Direcció.

4. El complement expertesa ICB consisteix en un import variable que pretén millorar, a mesura que la persona adquireix una millor pràctica professional, les retribucions bàsiques del personal d'ICB de forma que s'arribi als imports de la banda salarial.

Un cop establert el sou base del grup professional en que es troba la funció professional a desenvolupar, com el sou establert, el plus d'expertesa representarà un 25% sobre aquest sou base.

5. Marc de contractació i evolució salarial

Les persones que s'incorporin a ICB a partir de la signatura del present conveni es regiran pel següent marc de contractació i evolució salarial:

- a) Durant el període de prova entraran amb el salari base més el complement de lloc de treball.
- b) Passat el període de prova s'incrementarà el salari amb el 25% del complement d'expertesa ICB.
- c) Passat un any de la contractació s'incrementarà el salari amb el 50% del complement d'expertesa ICB.
- d) Passats dos anys de la contractació s'incrementarà el salari amb el 75% del complement d'expertesa ICB.
- e) Passats els tres anys de la contractació, s'incrementarà el salari amb el 100% del complement d'expertesa ICB.

No obstant, es tindrà en compte les casuístiques següents:

f) En aquelles contractacions que no siguin fixes, sinó que es nodreixin de la borsa de treball, s'entén que el temps d'experiència que es vagi adquirint a ICB computarà per tenir en compte el sou de contractació.

g) En aquelles contractacions en què la persona acreditï experiència demostrada i validada, superior a la tipificada com a expertesa ICB s'hi podrà aplicar el salari complet.

Secció 3

Complements Salarials Variables

Article 41. *Plus de Secció i Plus de Guàrdia (Disponibilitat Immediata)*

1. Plus de Secció

El plus de secció no és consolidable i és de caràcter temporal.

El plus de secció s'atribuirà a les persones treballadores que assumeixin voluntàriament la responsabilitat de dur a terme una secció. Inicialment, aquestes seccions són les de política municipal i successos/judicial. No es descarta la creació d'altres seccions per part de la Direcció de Betevé.

Aquest plus té origen en la dedicació de temps necessària fora de la jornada laboral de la persona assignada a una secció en concret per poder seguir la temàtica de forma exhaustiva i d'acord amb la necessitat que implica, així com la disponibilitat necessària per dur a terme la tasca encomanada.

El plus de secció incorpora intrínsecament el concepte de disponibilitat i, per fer-se càrrec d'aquesta secció, no es cobrarà plus de disponibilitat.

El plus de secció es retribuirà amb un increment del 20% aplicat a la suma del sou base, el complement de lloc de treball i el complement d'expertesa de referència del seu grup professional en taules que tingui assignat la persona treballadora a qui se li retribueixi.

En el supòsit que una persona treballadora, en el moment de la implantació del present conveni, ja tingués incorporat el plus de secció com a consolidat, aquesta persona inicialment desenvoluparà la funció sense afegir el plus de secció al seu salari, ja que ha estat calculat incloent-hi com a fix el plus de secció.

El plus de secció no incorpora el plus de presentació. En el supòsit que la persona treballadora que desenvolupi aquesta tasca hagués de presentar, sí que cobraria el plus de presentació, sempre que la persona treballadora pertanyés als grups professionals 1-5, ambdós inclosos.

2. Plus de Guàrdia (disponibilitat immediata)

El plus de guàrdia (disponibilitat immediata) no és consolidable, és de caràcter temporal i únicament es percebrà en cas de desenvolupar funcions en llocs de treball que, d'acord amb l'RLT, comportin dret a la percepció del plus.

El plus de guàrdia no és aplicable a funcions en què va implícita la disponibilitat i ha estat tinguda en compte en l'avaluació de la definició de funcions, perquè el seu sou de mercat té inclosa aquesta característica.

El plus de guàrdia (disponibilitat immediata) és de caràcter temporal davant de possibles necessitats en l'organització del treball. En cas de ser necessari tenir una reserva de disponibilitat en diferents àrees, s'intentarà aplicar de forma equitativa entre totes les persones treballadores que puguin percebre aquest plus.

El plus de guàrdia (disponibilitat immediata) retribueix l'acceptació expressa i voluntària per part de la persona treballadora d'estar disponible fora de la seva jornada laboral habitual, estar localitzable per incorporar-se al lloc de treball quan l'empresa ho requereixi de forma immediata i d'acord amb les indicacions del Departament de Producció i Planificació.

No obstant, la immediatesa de la incorporació serà dictada pel Departament de Producció i Planificació en funció de les necessitats i entenent la situació en aquell moment de la persona requerida.

En cas de necessitat, la presència podria ser de caràcter immediat, el temps mínim necessari per arribar, pactada entre les parts si la presència no és de caràcter immediat o de caràcter telemàtic (assistència tècnica requerida que pot efectuar-se des del domicili particular o bé des d'un lloc en remot, com podrien ser assistències de caràcter informàtic o tècnic dels sistemes, o d'altres naturaleses que permetessin aquesta presència en remot).

La persona treballadora podrà ser requerida físicament sempre que el temps mínim de treball sigui de quatre hores. En cas inferior, es computaria pel temps de quatre hores. El temps de treball, en cas de ser cridat, tindrà el mateix tractament que les hores extraordinàries tractades en el Conveni.

Aquesta assistència immediata, i el plus corresponent, serà proposada pel Departament d'Operacions a la Direcció i és de caràcter voluntari per als grups professionals de l'1 al 5.

Els grups professionals entre el 6 i el 9, ambdós inclosos, no tindran aquest plus ni tampoc aquells llocs de treball en què s'hagi computat aquest fet com a necessari i intrínsec en la funció desenvolupada, entenent que l'assistència és obligatòria per a aquests llocs i ja es troba inclosa conceptualment en les seves retribucions salarials.

El plus de guàrdia es retribuirà amb el 7% aplicat a la suma del sou base, el complement de lloc de treball i el complement d'expertesa de referència del seu grup professional en taules que tingui assignat la persona treballadora a qui se li retribueixi.

3. Plusos de Disponibilitat, Secció i Edició consolidats amb anterioritat a l'aplicació del present Conveni

Cal indicar que ambdues parts pacten en aquest conveni que les persones que tenen assignat un plus de disponibilitat i/o secció i/o edició consolidat/s, ja s'ha inclòs en el seu salari base fix, de forma que no podrà ser reclamat per la Direcció d'ICB i queda absorbit en el càlcul del seu salari.

No obstant, la Direcció tindrà la potestat de demanar, en cas justificat, l'aplicació de la funció de secció, disponibilitat o edició de la persona treballadora que tingués consolidat/s aquest/s plus/os.

Els grups professionals del 6 al 9 ja incorporen l'adequació al salari base més expertesa més complement de lloc de treball en la nova organització dels grups professionals i, tenint en compte que aquests grups tenen intrínsecament la disponibilitat com una característica del desenvolupament de la seva funció, el plus de disponibilitat deixarà de ser retribuït i serà absorbit per la seva retribució total.

Article 42. *Plus Complement per Activitat Especial*

Es podrà assignar un plus de fins a un 10% aplicat a la suma del sou base, el complement de lloc de treball i el complement d'expertesa per assignació de projectes determinats o funcions de responsabilitat determinades en el temps.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Exemple d'aquests plusos són els plusos de Copa Amèrica, el plus per participar de l'equip de Continguts o d'altres.

En tot cas, la Direcció comunicarà al Comitè d'empresa l'assignació d'aquests plusos i les raons per fer-ho.

Aquest plus pot assignar-se sense que qui el percep pugui reclamar que es mantingui quan deixi de fer les funcions assignades encara que sigui per un temps superior a 12 mesos. En tot cas, les parts signaran un document en què s'estipularan les condicions de percepció del plus.

Article 43. *Plus de Nocturnitat*

Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores es retribuiran amb un complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual es fixa en un increment del 10% del valor de l'hora ordinària que correspongui al sou base més el complement de lloc de treball més el complement d'expertesa ICB i el complement *ad personam*, en proporció al nombre d'hores treballades en horari nocturn.

El pagament d'aquest concepte s'ajustarà amb la fórmula següent:

Plus nocturn = (salari base + complement de lloc de treball + complement d'expertesa ICB + complement *ad personam* / jornada anual) x 0,10

Quan es treballin més de tres hores dins del horari nocturn es tindrà dret al plus de nocturnitat per a tota la jornada laboral.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Article 44. *Plus de Cap de Setmana*

El plus de cap de setmana està destinat a complementar la remuneració d'aquelles persones que treballin durant el cap de setmana, les condicions de les quals estan detallades a l'article 23 en els apartats 10, 11 i 12 d'aquest Conveni.

En l'annex 1 d'aquest conveni s'indiquen els imports de remuneració per dia, que seran revisats d'acord amb l'article 39.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Article 45. *Plus de Festiu*

El plus de festiu intersetmanal i el plus festiu especial estan destinats a complementar la remuneració d'aquelles persones que treballin durant un festiu intersetmanal o festiu especial, les condicions dels quals estan detallades en els apartats 23.1.7.1 i 23.1.7.2 respectivament.

En l'annex 1 d'aquest Conveni s'indiquen els imports de remuneració per dia, que seran revisats d'acord amb l'article 39.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Article 46. *Plus Compensatori*

El plus compensatori complementa la remuneració d'aquelles persones treballadores que eventualment estan desenvolupant funcions de grups professionals superiors.

La remuneració serà un complement calculant la diferència entre el sou base corresponent a la categoria superior més el complement d'expertesa ICB i el complement de lloc de treball, i el sou base més el complement d'expertesa ICB i el complement de lloc de treball habitual de la persona treballadora, calculat proporcionalment a les hores efectivament treballades en aquesta categoria superior.

Si, a causa de la mobilitat funcional, es desenvolupen funcions de grup superior per un període superior a sis mesos continuats durant un any o a vuit mesos discontinus durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'enquadrament en la categoria superior.

No es podran invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o manca d'adaptació en els supòsits de desenvolupar funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

En cap cas aquest plus es consolidarà en funció del temps en aquelles situacions en què la persona treballadora estigui cobrint una baixa d'una persona en una funció superior, per substitució d'una persona amb una excedència amb reserva de plaça o bé que sigui part de la cadena de canvis necessaris com a conseqüència del moviment intern per cobrir la baixa o l'excedència amb reserva de plaça.

Tampoc es consolidarà el plus compensatori, de caràcter temporal, en el cas d'atorgar-lo un redactor o ENG per dur a terme la funció d'editor, ja que ambdues parts pacten que aquest plus substitueix per aquest cas determinat el plus d'edició que hi havia abans de l'aprovació del conveni. Per tant, en el moment de deixar de fer la funció d'editor, es deixarà de percebre aquest plus compensatori.

La funció d'editor actualment està com a lloc de treball d'una dotzena de persones treballadores que la van consolidar per pacte previ a aquest conveni o per sentència judicial. Aquestes persones la mantindran, però quan marxin de Betevé voluntàriament o per jubilació, aquests llocs de treball d'editor seran assumits per la funció d'editor que realitzaran redactors o ENG amb el corresponent plus compensatori, que no serà consolidable i és de caràcter temporal.

Article 47. *Plus per Objectius o Productivitat*

El plus per objectius és el destinat a remunerar econòmicament l'assoliment d'objectius de venda de publicitat, altres productes o objectius empresarials que la Direcció d'ICB implementi. El càlcul dels objectius i la remuneració seran determinats anualment per la Direcció de l'empresa.

La Direcció d'ICB proposarà al Consell d'Administració d'ICB aquest plus i haurà de ser aprovat pel Consell. S'hauran de detallar les quantitats i els perquè del plus, així com l'establiment d'objectius i la mesura per poder-los avaluar.

La Direcció haurà de comunicar al Comitè d'empresa quins seran els imports o percentatges d'aquests plusos.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Article 48. *Plus per Presentació*

Es consideraran plus de presentació aquelles retransmissions o col·laboracions que tinguin una durada continuada i de forma recurrent dins de l'activitat de la persona afectada. Exemple d'aquest punt són les retransmissions significatives com la conducció de programes temàtics o bé dels informatius de Betevé en tots els seus formats, incloent-hi les seccions d'esports i del temps, els esdeveniments esportius de llarga durada que no són cròniques, seguiment continuat d'esdeveniments polítics, etc. Es determinaran en cada cas per part del Departament d'Operacions, juntament amb la Direcció d'ICB.

Tindran dret a percebre el plus de presentació aquelles persones que condueixin tot el programa amb més o menys intervenció i que no sols sigui la crònica de l'esdeveniment o fet. Exemple d'aquestes situacions són la narrativa d'esdeveniments esportius, d'esdeveniments culturals o festius, com jornades castelleres, concerts, focs artificials o actes d'inauguració significatius.

Queden per tant excloses del plus de presentació totes aquelles presentacions a forma de notícia, crònica o similar.

El plus per presentació no s'aplicarà a les posicions directives dels grups 7, 8 i 9. S'entén que en aquestes posicions ja va incorporada aquesta tasca dins del desenvolupament de les seves funcions en cas necessari.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Aquest import serà el 10% aplicat a la suma del sou base, el complement de lloc de treball i el complement d'expertesa.

Així, ambdues parts pacten que en l'RLT consensuada no existeix el lloc de treball de persona presentadora i la tasca de presentació sempre anirà associada a una altra funció detallada en l'RLT.

Article 49. *Plus de Rodatge de Risc*

Per fer rodatges que hagin comportat una situació de perill, per haver-se desenvolupat amb aldarulls o amb possibilitats manifestes d'agressions, es percebrà un plus per rodatge de risc que s'atorgarà *a posteriori*, un cop avaluat el risc. Aquest plus es percebrà per dia de rodatge en situació de risc manifesta. Aquesta situació i la durada que tindrà hauran de ser certificades per la Direcció de Continguts Generals i per la Direcció d'Operacions, que indicaran que s'han donat les circumstàncies de perill a què s'ha fet referència i la duració en estat de risc.

La Direcció d'Operacions, en col·laboració amb el cap d'Imatge de Betevé, estudiarà la situació i determinarà juntament amb la Direcció d'ICB l'atorgament d'aquest plus en funció de les circumstàncies determinades, que seran també comunicades al Comitè d'empresa. Per prendre aquesta decisió es farà servir com a referència el protocol de rodatges de risc que es troba en l'annex 8.

Aquest plus no és consolidable i és de caràcter temporal.

Es pagarà la quantitat de 100€/dia

Ambdues parts pacten que, en el període de sis mesos després de l'acord del present conveni, consensuaran un protocol per poder avaluar i preveure els potencials rotatges o situacions de risc que es puguin preveure. L'acord serà aprovat per la Comissió de Seguiment del Conveni i annexat al conveni com a annex 8.

Article 50. *Plus de Polivalència*

Les parts es comprometen a negociar la possibilitat de regular un plus de polivalència en determinades circumstàncies abans de final del 2025.

Secció 4

Complements No Salarials

Article 51. *Quilometratge*

S'acorda que el preu de la compensació per quilometratge per la utilització del vehicle propi per fer un desplaçament per raó únicament de feina serà el marcat per l'Ajuntament de Barcelona i s'actualitzarà anualment en funció de la variació de l'Ajuntament de Barcelona. S'exposaran en el present conveni, en un annex, les condicions i el preu del quilometratge, i s'actualitzaran en un annex anual per part del Departament de RH, que l'entregarà a la Comissió de Seguiment del Conveni.

Les despeses de peatge i aparcament es pagaran a banda del quilometratge esmentat.

Formarà part dels rendiments nets del treball la part de l'import determinat pel Ministeri d'Hisenda en la revisió de la quantia de dietes i assignacions per despeses de locomoció en l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Secció 5

Pagament i Càlcul de les Retribucions i Bestretes

Article 52. *Pagament de les Retribucions*

Betevé ha d'abonar els salaris en períodes mensuals. Així mateix, ha d'emetre els rebuts de salari amb els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, cotitzacions a la Seguretat Social, a càrrec del treballador i a càrrec de l'empresa, i bases per les quals es cotitza. El document es lliurarà a la persona treballadora en format electrònic.

La posada a disposició del full de salari en format electrònic serà suficient als efectes d'acreditar el compliment de l'obligació empresarial prevista en el punt anterior, sense que sigui necessari que les persones treballadores emetin un justificant de recepció, sempre que el document contingui la informació prevista en el paràgraf precedent.

El salari el liquidarà a mes vençut no més tard del dia 10 del mes següent a la meritació, i es farà efectiu en un pagament o dos segons s'escaigui:

- El 1r pagament no més tard del dia 28 o dia laborable següent del mes de meritació, excepte desembre, que serà el dia 20 i serà una previsió de l'import líquid a percebre.
- El 2n pagament, quan pertoqui, no més tard del dia 10 o dia laborable següent, del mes de referència amb la diferència entre l'import líquid final del mes i el primer pagament.

Totes les retribucions fixes i complements recurrents a què tingui dret el personal es faran efectius per mensualitats corrents i els conceptes variables no recurrents, com les hores extraordinàries o d'altres, s'inclouran en la nòmina del mes següent a aquell en què s'hagin efectuat.

Tots els pagaments es faran mitjançant una transferència bancària al compte corrent que hagi designat la persona treballadora, que haurà de justificar-ne la titularitat mitjançant certificat bancari.

En cas d'acomiadament, les liquidacions s'ajustaran sempre a la llei vigent pel que fa a complements o altres imports que hagin de tenir-se en compte, juntament amb la remuneració meritada abans de l'acomiadament, el pagament de les vacances ajustat a llei, així com de les hores extraordinàries pendents

de compensar, i se'n podran descomptar imports per falta de preavis convencionalment establert o per existència de bestretes.

Les retribucions que es fixen en aquest conveni són brutes i l'empresa hi aplicarà les deduccions que, per impostos i quotes a la Seguretat Social, estableixi la normativa vigent.

Article 53. Càlcul de les Retribucions

Les retribucions en valors anuals en les taules salarials annexes al conveni es consideraran referides a mesos naturals de l'any, sigui quina sigui la durada del contracte. En el supòsit d'haver-se de proporcionar per dies, es dividiran per 30.

Les retribucions fixades en valor per hora s'aplicaran a les hores efectivament treballades que siguin computables per tenir dret a la retribució.

Per calcular la retribució de les vacances i dels permisos retribuïts es computaran el sou base més el complement d'expertesa ICB i els complements de caràcter variable habitual i recurrent, incloent-hi els complements *ad personam* indicats en el conveni.

Article 54. Clàusules Transitòries Aplicables durant Quatre Anys (2025, 2026, 2027 i 2028)

En aquest article s'acorden les clàusules transitòries que afectaran la retribució salarial per poder reduir la falta d'equitat existent actualment.

L'aplicació de les clàusules transitòries es farà sempre en principi, i sempre que no estigui condicionada a altres temporalitats, amb efectes de l'1 de gener de cada any en el període comprès en els anys 2025-2028, ambdós inclosos.

1. Salaris que abans d'aquest conveni estaven per sota de la suma de salari base més complement de lloc de treball més 50% del complement d'expertesa de la nova RLT (SB+Clt+50%CEx):

- El 2025 se situaran en salari base + complement de lloc de treball + 50% del complement d'expertesa d'acord amb l'estructura retributiva del Conveni.

- El 2026 se situaran en el salari base + complement de lloc de treball + 100% del complement d'expertesa d'acord amb l'estructura retributiva del Conveni.

- Els increments efectuats ja inclouran el % de la pujada salarial establerta anual.

2. Salaris que abans d'aquest conveni estaven entre SB+Clt+50%CEx i SB+Clt+Cex:

- El 2025 s'incrementaran fins a salari base + complement de lloc de treball + complement d'expertesa.

3. Salaris amb un complement *ad personam* que sigui inferior al 10% de la suma de salari base + complement de lloc de treball + complement d'expertesa

- El seu salari base + el complement de lloc de treball + el complement d'expertesa es veuran incrementats amb l'increment estàndard pactat per l'Ajuntament de Barcelona.

- El seu complement *ad personam* es veurà incrementat amb un 30% de la pujada establerta durant la vigència de l'aquesta clàusula transitòria.

4. Salaris amb un complement *ad personam* que sigui superior al 10% de la suma de salari base + complement de lloc de treball + complement d'expertesa

- El seu salari base + el complement de lloc de treball + el complement d'expertesa es veuran incrementats amb l'increment estàndard pactat per l'Ajuntament de Barcelona.

- El seu complement *ad personam* es veurà incrementat amb un 10% de la pujada establerta durant la vigència d'aquesta clàusula transitòria.

Les parts manifesten que aquestes clàusules transitòries intenten dotar ICB d'una regulació equitativa de forma que les diferències salarials no equitatives no s'incrementaran de forma significativa, sinó el contrari, s'hi posa contenció de forma solidària per als que estaran afectats, ja que els salaris de les casuístiques 1 i 2 anteriors es veuran compensats gràcies a l'ajust dels salaris dels punts 3 i 4, de forma que s'intenta que amb el mateix pressupost es pugui reduir la falta d'equitat salarial actual.

Així, les parts fixen com a objectiu del present conveni poder consensuar una RLT d'acord amb els salaris de mercat i minimitzar les diferències salarials no equitatives. La progressió entre grups professionals, carreres professionals i increment salarial dins d'un mateix grup seran temàtiques a negociar tan punt es tanqui aquest conveni i amb vistes a la negociació del conveni d'ICB que cobreixi el Contracte Programa 2027-2032.

CAPÍTOL XII **Acció Social i Millores** **de l'Acció Protectora de les Assegurances Socials**

Article 55. Prestacions Complementàries per Malaltia o Accident

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents supòsits i períodes:

1. En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral: a partir del primer dia de la baixa oficial per prescripció facultativa, mentre duri i durant el període convallescència, es complementarà al 100%.
2. En cas de malaltia laboral o accident de treball: a partir del fet causant i fins a la data que consti en el comunicat oficial d'alta es complementarà al 100%.

Article 56. Assegurances Complementàries

En l'article 38.6 h) del present Conveni, amb enunciat Condicions d'assegurances en cas necessari, s'indiquen les assegurances en cas de desplaçament.

L'empresa tindrà contractada una pòlissa d'assegurança, en funció de la disponibilitat del mercat d'assegurances, per a totes les persones treballadores que cobreixi les actuals condicions ja contractades en el moment de l'aprovació del conveni

S'estudiarà i, si és possible, s'inclourà també una assegurança compliance.

CAPÍTOL XIII **Formació**

Article 57. Formació per Desenvolupar l'Activitat o Promoció Professional

El personal al servei de l'empresa té dret i obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa en els articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional dins de l'empresa.

L'empresa atendrà, dins de les seves possibilitats econòmiques i pressupostàries, la formació i el perfeccionament professional oferint i facilitant l'accés als cursos tant interns com externs.

Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques i d'eines tecnològiques, al perfeccionament de les formes de treball, al reciclatge del personal i a l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció de la plantilla.

El Comitè d'empresa podrà proposar activitats formatives i participarà en la selecció dels nous programes de formació.

La Direcció podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació.

Article 58. Objectius de la Formació

En el marc dels criteris generals als quals es refereix l'article anterior la formació professional s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles a la respectiva categoria i lloc de treball.
- b) L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa tasca professional.
- c) Cursos de reciclatge d'expressió oral i dicció per a presentadors/es, redactors/res, ENG, etc.
- d) Cursos per permetre la promoció de les persones treballadores.
- e) Aquelles matèries que l'empresa entengui o que la llei indiqui d'obligada formació per al desenvolupament professional, com la LOPD, Compliance, Seguretat i Salut, etc.

Article 59. Pressupost i Desenvolupament de la Formació

La Direcció de l'empresa establirà un pressupost anual per a la formació i aprovarà un pla anual de formació, que pot incloure accions destinades a tota la plantilla i també a persones concretes que necessitin la formació per desenvolupar de manera òptima la seva funció (com, per exemple, en el cas de promocions).

Per a l'any 2025 la formació serà col·lectiva i es concentrarà en temàtiques necessàries per al desenvolupament professional de les persones treballadores. En aquest cas es farà una formació vinculada als llocs de treball de caràcter global, així com aquelles que sorgissin puntuals i que RH, juntament amb l'equip directiu, cregués necessàries. Per a l'any 2026 l'empresa establirà un pla de formació i hi destinarà un pressupost. Abans d'acabar l'any 2025, la Direcció de l'empresa, a partir del Departament de Recursos Humans, presentarà un pla de formació per a l'any 2026 i el pressupost que hi dedicarà. Aquestes propostes seran presentades al Comitè d'empresa en la reunió de la Comissió Paritària i també s'escoltarà i estudiaran les propostes del Comitè d'empresa. El Comitè d'empresa podrà proposar formacions específiques que el Departament de Recursos Humans avaluarà i hi donarà resposta.

L'empresa elaborarà un pla de formació a partir del 2027, moment en què hi haurà el Contracte Programa 2027-2032, i hi inclourà una partida per a formació. Un cop es tingui pressupost per a la formació, es crearà un comitè de formació, format per dos representats del Comitè d'empresa i dos representats de l'empresa designats per la Gerència, que proposaran a la Direcció el pla de formació anual perquè l'aprovi i en faran la memòria anual. La secretaria de les actes amb els fets fonamentals acordats de les reunions recaurà sobre personal tècnic de Recursos Humans. En el supòsit que el Contracte Programa tardés a aprovar-se per raons de tramitació, es treballarà com s'haurà treballat en el període 2025-2026, fins que s'aprovi el Contracte Programa.

Sempre que sigui possible, la formació del personal es farà al mateix centre de treball de l'empresa. L'empresa tindrà cura que la qualificació professional i les aptituds pedagògiques de les persones que imparteixen els cursos i el material utilitzat siguin adients per assolir els objectius de la formació. Les persones que imparteixin els cursos podran ser professionals que pertanyin a l'empresa o bé personal extern contractat.

Els plans de formació podran anar dirigits a qualsevol àrea de coneixents teòrics i pràctics relacionats amb l'activitat de l'empresa.

- a) Els plans de formació seran obligatoris o voluntaris.
- b) Perquè el pla sigui obligatori serà necessari que l'empresa el subvencioni totalment i que la formació es faci en temps de treball o bé fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la compensació horària (1:1).
- c) No serà obligatori el pla de formació proposat per l'empresa quan no el subvencioni o el subvencioni parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball i no tindrà cap compensació.

d) Les persones treballadores podran proposar a l'empresa que els subvencioni totalment o parcialment un curs que tingui relació directa amb el seu desenvolupament professional dins de l'empresa. En cas que se subvencioni per part de l'empresa part d'aquest curs sol·licitat per la persona treballadora, l'assistència serà obligatòria i es perdrà la subvenció si la persona treballadora no compleix l'assistència i aprofitament del curs. En aquest últim cas, i segons com s'hagi pactat individualment amb la persona treballadora, aquesta haurà de tornar la subvenció a l'empresa en el període d'un any.

e) Respecte a les formacions voluntàries per part d'una persona treballadora que hagi demanat una subvenció de l'empresa (total o parcial) i se li hagi concedit, i en aquelles formacions que l'empresa hagi proposat directament a una persona treballadora que faci de forma especial i individual i que l'empresa hagi subvencionat (totalment o parcialment), la persona treballadora agafarà el compromís de no poder marxar de forma voluntària de l'empresa en un període de dos anys. En cas contrari, haurà de retornar la quantitat subvencionada de forma parcial en proporció al temps transcorregut durant aquests dos anys.

CAPÍTOL XIV

Règim Disciplinari

Article 60. Normes Generals

60.1. Tindran la consideració de faltes els incompliments enumerats en l'article 54 del Reial Decret Legislatiu 2/2025, del 23 d'octubre, de l'Estatut dels Treballadors. La qualificació i la sanció de les faltes es farà d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

60.2. No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'ordenament jurídic.

60.3. La Direcció informará el Comitè d'empresa quan succeeixi un episodi d'aplicació del règim disciplinari.

Els membres del Comitè d'empresa tindran dret a un expedient contradictori.

Article 61. Classificació de Faltes

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus. Amb caràcter enunciatiu i no limitatiu s'esmenten les infraccions que constitueixen les faltes:

- Faltes Lleus

- a) Les injustificades de puntualitat.

Per a les persones amb flexibilitat horària, que hi hagi un retard sobre l'horari flexible d'entrada superior a deu minuts.

Per a les persones sense flexibilitat horària, que hi hagi un retard sobre l'horari d'entrada superior a deu minuts.

Es considerarà falta lleu la comissió de tres faltes d'aquest tipus el mateix mes.

- b) La manca de marcatge reiterada i conscient al dispositiu posat a disposició de la plantilla es considerarà també una manca de puntualitat.

- c) El mal ús repetit de les eines de marcatge, utilitzant criteris de marcatge no correctes per declarar una activitat en curs.

- d) El manteniment d'una activitat en el marcatge quan ha finalitzat de manera conscient.

- e) Quan la persona responsable del material no el retorni ella mateixa, sense cap tipus de justificació, en finalitzar el rodatge.

- f) En el cas que hi hagi desperfectes en el material no declarats per la persona responsable, i el material hagi estat entregat per una altra persona, aquesta altra persona també serà responsable dels desperfectes no declarats.

- g) L'absència injustificada al lloc de treball per un temps superior als 30 minuts.
- h) Les negligències o descuits en la feina que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- i) La falta d'atenció, educació i diligència amb totes les persones externes de l'empresa, ja hi tinguin relació directa o indirecta.
- j) Finalitzar o interrompre unilateralment, la jornada de treball sense autorització o causa fonamentada o abans que arribi el relleu.
- k) No comunicar l'absència al treball per malaltia o accident en les sis hores següents al coneixement de l'absència, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho
- l) No comunicar a l'empresa els canvis de residència, domicili o una altra dada necessària per a la correcta gestió del treball i de les dades necessàries per al compliment d'altres processos de l'empresa.
- m) La reiteració de petits descuits en la conservació del material, mobiliari, vestuaris o altres.
- n) La falta ostensible d'higiene personal. No obstant, abans d'una amonestació, el cap del departament, juntament amb una persona de RH, farà un advertiment verbal de la situació i, en cas que no hi hagi cap canvi, es farà un avís per escrit com a falta lleu.

- Faltes Greus

- a) Tres faltes lleus en un període de 90 dies.
- b) Faltar al treball un dia sense la corresponent autorització o causa justificada.
- c) Simular malaltia o accident o al·legar motius falsos per obtenir permisos.
- d) Simular la presència d'una altra persona treballadora fixant, contestant o firmant en lloc seu.
- e) Les negligències, descuits o retards no justificats en la feina quan causin perjudicis significatius o entorpiments de consideració.
- f) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses repetitives de caràcter lleu o de caràcter greu envers altres persones treballadores, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
- g) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis.
- h) La informació a tercers de circumstàncies personals confidencials de persones treballadores o de l'empresa de caràcter intern i reservat.
- i) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina que no posi en perill les persones o béns de l'empresa.
- j) L'abandó reiterat injustificat de la feina.
- k) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones o dels béns mobles o immobles de l'empresa.
- l) Fer, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada de treball, així com fer servir maquinària, eines i material de l'empresa per a usos propis.

- Faltes Molt Greus

- a) La tercera falta greu en el termini de 180 dies naturals, siguin o no siguin de la mateixa naturalesa.
- b) Faltes d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies sencers o la suma de 24 hores en dies diferents en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus, que trenquin greument la disciplina o dels quals es derivés un perjudici notori per a l'empresa.

d) El maltractament negligent d'estrís, materials o instal·lacions de l'empresa que li causi danys significatius en l'economia o posi en risc la seva activitat.

e) L'abandó injustificat de la feina que causi perjudici greu.

f) La disminució continuada i voluntària del rendiment de treball, que s'hagi avaluat de forma concreta per part dels superiors jeràrquics o bé per persones responsables del control de l'activitat dins de l'Àrea d'Operacions.

g) El frau, l'abús de confiança i la transgressió de la bona fe contractual.

h) L'embriaguesa o la toxicomania, no habitual o habitual, que repercuteixi en la feina, que posi en perill les persones o béns de l'empresa.

i) Trobar-se sota l'estat de qualsevol tipus de droga en el lloc de treball quan repercuteixin negativament en la feina i l'ambient laboral.

j) L'abús d'autoritat.

k) El maltractament, de paraula o obra, envers altres persones treballadores, que es considerarà d'especial gravetat quan la persona que comet la falta és un superior jeràrquic. En aquests casos, a més de considerar-se com a falta molt greu, es podrà sancionar amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament.

l) Les ofenses físiques, verbals o d'altra forma, de naturalesa sexual, per raó d'origen, discapacitat o qualsevol altra índole, a qualsevol persona treballadora o relacionada amb l'empresa, que es considerarà d'especial gravetat quan la persona que comet la falta és un superior jeràrquic. En aquests casos, a més de considerar-se com a falta molt greu, es podrà sancionar amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament.

m) L'assetjament sexual i per raó de sexe, que es considerarà d'especial gravetat quan hi hagi diferència jeràrquica i se'n serveixi la persona assetjadora. En aquests casos, a més de considerar-se com a falta molt greu, es podrà sancionar la persona assetjadora amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament.

n) Robar o furtar, fer desaparèixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes de manera voluntària en materials, edificis, instal·lacions, maquinària, aparells, eines, mobiliari, vestuari, estris o documents de l'empresa, de les persones treballadores o d'altres persones relacionades amb l'empresa.

o) Acceptar qualsevol comissió d'organismes, empreses o persones alienes en el desenvolupament de la feina.

Article 62. Sancions

- Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió de sou i d'ocupació de fins a un (1) dies
- Per faltes greus:
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió de sou i d'ocupació de dos (2) fins a 30 dies.
- Per faltes molt greus:
 - Amonestació per escrit
 - Suspensió de sou i ocupació de 31 a 90 dies.
 - Acomiadament

Article 63. *Compliment de les Sancions*

Les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus es compliran de forma immediata encara que la persona treballadora acreditï d'una manera clara haver-hi interposat demanda en contra.

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els terminis que aquest conveni estipula.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereixen comunicació escrita a la persona treballadora, en què s'ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

S'informarà el Comitè d'empresa de les sancions en cas de faltes greus i molt greus.

En el cas de les faltes greus i molt greus, s'escoltarà la persona afectada, tràmit d'audiència, i el Comitè d'empresa abans de decidir la imposició de la sanció, i se'ls donarà la possibilitat de presentar-hi al·legacions en un període de cinc dies naturals. El tràmit d'al·legacions interromprà la prescripció de les faltes.

A aquests efectes se seguirà el procediment següent:

a) L'empresa notificarà per escrit a la persona treballadora el nom de la persona designada com a instructora de l'expedient i el plec de càrrecs que contingui els fets en els quals es basa la proposta de sanció perquè, en el termini de cinc dies naturals, pugui presentar-hi al·legacions.

– El plec de càrrecs s'entregarà també a la representació legal de les persones treballadores.

b) Un cop estudiades les al·legacions per part de la Direcció de l'empresa, notificarà per escrit a la persona treballadora i al Comitè d'empresa l'arxivament del procés sancionador o la sanció imposada en el termini màxim de 15 dies naturals, i hi farà constar la data des de la qual tindrà efecte i els fets en els quals es basa.

Article 64. *Prescripció i Cancel·lació de Faltes*

Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2. de l'Estatut dels Treballadors.

- Cancel·lació de faltes i sancions.

La Direcció anotarà en l'expedient de cada persona treballadora les sancions fermes que li hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades i extretes de l'expedient personal als sis mesos en el cas de les lleus, a l'any en el cas de les greus i als 18 mesos en el cas de les molt greus. El termini començarà a comptar des de la data en què hagin esdevingut fermes.

CAPÍTOL XV Normes de Seguretat i Salut

Article 65. *Disposició General*

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'empresa assegurarà la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de totes aquelles mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos, la planificació de l'activitat preventiva, la informació, consulta i participació, i la formació de les persones treballadores en situacions de risc greu i iminent.

Al centre de treball d'ICB, així com en tots els desplaçaments, es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades a la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en les altres disposicions aplicables.

Article 66. *Delegats/des de Prevenció i Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè estarà format per un total de tres delegats/des de prevenció i tres representants de la Direcció. Un dels delegats de prevenció haurà de ser, necessàriament, membre del Comitè d'empresa i els altres dos podran ser escollits d'entre la plantilla del centre de treball pels representants de les persones treballadores conforme a l'escala establerta en l'article 35.4 de la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les funcions i la composició que legalment li pertocin segons la legislació i el reglament intern vigents.

Article 67. *Funcions del Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, conforme a l'article 38 i 39 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i, concretament a l'article 38.3, que preveu l'adopció per part del CSS de les seves normes de funcionament.

El Comitè assumirà les funcions que legalment li pertocin.

Sense perjudici que el mateix Comitè estableixi la metodologia de l'estudi i la planificació per fer-lo, s'hi hauran d'analitzar els aspectes següents:

- a) Promoure iniciatives sobre procediments, accions de seguretat i condicions ambientals dels locals del centre de treball, amb especial consideració dels llocs o àrees que puguin comportar més risc o perill.
- b) Estudiar les repercussions o riscos possibles de radiacions i, si arriba el cas, de les mesures per prevenir-ne i protegir-se'n.
- c) Elaborar el funcionament i planificació de revisió, primeres cures, farmacioles, condicions de treball de la dona embarassada, etc.
- d) Preparar i impulsar campanyes d'informació i formació relatives a la salut i la seguretat laboral per a tot el personal.
- e) Conèixer els danys ocasionats a la salut de les persones treballadores i analitzar les circumstàncies que els han produït.
- f) Ser informat de la memòria i programació anual del servei de prevenció.
- g) Participar en l'elaboració, seguiment i avaluació dels plans, programes i actuacions que puguin fer-se en matèria de seguretat, higiene i salut laboral.
- h) Informar, si s'escau, dels aspectes relatius a la prevenció de riscos i a la salut i seguretat laboral que es puguin fer en matèria de planificació, organització del treball, introducció de noves tecnologies, i el desenvolupament d'activitats de protecció i prevenció..
- i) Qualsevol altra funció que li sigui atribuïda per la llei en matèria de prevenció de riscos.

Article 68. *Condicions de treball durant l'embaràs i la lactància*

Les persones en període d'embaràs i de lactància legal tindran dret a canviar la feina per una altra del mateix nivell, o inferior si hi estigués d'acord, si la seva feina pot perjudicar el procés de gestació o de lactància, quan així ho indiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de la mútua concertada amb l'empresa per cobrir riscos professionals.

Article 69. *Igualtat de Gènere*

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal. Aquest principi constitueix en si mateix un pilar bàsic de les societats democràtiques, que fomenta el reconeixement dels drets i les llibertats de totes les persones en els diferents àmbits de les seves vides.

Des dels òrgans de Direcció de l'organització es potenciaran les mesures de seguiment, la formació i els procediments necessaris per vetllar per la igualtat de gènere, de no discriminació i de respecte a totes les persones, i es prendran les mesures organitzatives necessàries perquè esdevinguin efectives. S'estarà atent a tot allò previst en les diferents normatives aplicables a l'organització en cada moment i dins d'aquest àmbit.

1. Principi de no discriminació i d'igualtat de tracte

a) Les parts afectades per aquest conveni, i en l'aplicació d'aquest conveni, es comprometen a promoure el principi d'igualtat de tracte i la no discriminació per raons de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen, cultura, raça o ètnia, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, afiliació o llengua en totes les seves actuacions.

Es treballarà especialment per assegurar aquests principis en els processos de selecció i de contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions laborals; exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; retribucions; salut laboral, llengua i comunicació.

Aquest compromís comporta, alhora, l'eliminació dels obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de gènere, així com posar en marxa aquelles mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació laboral.

Des de la Comissió d'Igualtat s'incorporaran i es negociaran els diferents protocols existents, i es promouran accions per negociar i acordar els protocols que la llei i marc del conveni hi obliguin.

b) Les parts signants del conveni reconeixen la idoneïtat dels procediments establerts en la Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i No Discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisi o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat.

2. Pla d'igualtat

L'organització disposa del Pla d'igualtat, amb vigència del 2021 al 2025, negociat amb la representació legal de les persones treballadores i que està registrat.

L'òrgan responsable de vetllar pel compliment del principi d'igualtat i de no discriminació, així com per realitzar les tasques pertinents vinculades al seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, és la Comissió de Seguiment d'Igualtat.

El Pla d'igualtat està disponible a la intranet i en l'apartat de Transparència del web.

3. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'organització manifesta el compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte a les persones i, en conseqüència, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Per aquest motiu, es disposa d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'objectiu principal és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, amb la finalitat explícita d'erradicar aquests tipus de conductes.

L'àmbit d'aplicació del protocol és el de totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del personal. Té vigència del 2022 al 2026.

El contingut del protocol inclourà:

- Objectius
- Àmbit d'aplicació
- Definicions i comportaments constitutius d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

- Principis i garanties dels agents implicats.
- Drets i obligacions dels agents implicats.
- Comissió d'avaluació i membres.
- Prevenció.
- Procés d'intervenció i fases.
- Vies de resolució.
- Seguiment i avaluació.

L'òrgan responsable del seguiment, l'anàlisi i avaluació del protocol és la Comissió de Seguiment d'Igualtat. El protocol estarà disponible a la intranet.

4. Protocol per a l'assetjament laboral o moral

Les parts es comprometen a elaborar un protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral durant el primer semestre del 2025.

5. Igualtat del col·lectiu LGTBI+

L'organització manifesta el compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte les persones i, en conseqüència, lliures de situacions d'assetjament i discriminació al col·lectiu LGTBI+. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament, i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Per aquest motiu, es compromet a negociar amb la representació legal de la persones treballadores un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament per evitar la discriminació de les persones LGTBI+. L'objectiu principal és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament de les persones LGTBI+, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes.

Es fan extensius al col·lectiu LGTBI tots aquells compromisos, objectius i accions previstes a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, i la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+, amb la voluntat de reduir o eliminar les diferències existents dins l'organització, així com erradicar les discriminacions per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

Es treballarà especialment per assegurar aquests principis en els processos de selecció i de contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions laborals, retribucions, i exercici dels drets de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

Es donarà traspàs d'aquest compromís a la Comissió de Seguiment d'Igualtat perquè pugui tenir-lo en compte de cara al seguiment, actualització i avaluació del Pla d'igualtat, al protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i en qualsevol altre document relacionat.

6. Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret de fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral recollit en la Llei orgànica 1/2004, sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i el Reial decret llei 9/2018, del 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere:

- a) A la reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari.

La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada, sense que l'empresa pugui limitar-li el dret legal almenys a una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de reducció. En cas de desacord, les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

b) A la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada. En defecte d'això, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada.

c) A l'ús del teletreball, com a mesura de conciliació amb la seva situació de risc o violència.

d) Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball quan es vegi obligada a abandonar-lo com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial en resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podran prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos amb un màxim de 18 mesos.

e) Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment, es podrà acreditar aquesta situació mitjançant un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indismissió fins que el jutge o la jutgessa dictin l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

f) En el cas de l'article 69 apartat 6 a), b) i d) serà suficient la denúncia policial. En el cas de l'article 69 apartat c) i e) es requerirà l'ordre judicial de protecció o sentència.

CAPÍTOL XVI

Drets de la Representació de les Persones Treballadores

Article 70. Representants de les Persones Treballadores

En aquest conveni es reconeixen com a representants de les persones treballadores els membres del Comitè d'empresa.

Article 71. Comitè d'Empresa

1. El Comitè d'empresa és l'òrgan col·legiat i representatiu del conjunt de les persones treballadores de l'empresa i serà elegit d'acord amb el que s'estipuli la legislació vigent.

2. Cada membre del Comitè d'empresa disposarà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixi l'Estatut dels Treballadors per a l'exercici de les funcions pròpies. Aquestes hores podran ser acumulades mensualment entre els diferents membre del Comitè. L'esmentada acumulació es comunicarà amb suficient antelació i, sempre que sigui possible, les acumulacions que hagin de tenir lloc cada mes es comunicaran en els set últims dies feiners del mes anterior, amb l'objectiu de poder planificar correctament i disminuir l'efecte que pugui tenir en la resta de persones treballadores.

3. No s'imputaran al crèdit horari que s'estableix al paràgraf anterior les hores utilitzades per a les reunions de la Comissió Paritària, com s'estableix en l'article 8, ni les que hagin estat convocades per la Direcció.

4. Es podrà alliberar de la seva feina habitual un membre del Comitè d'empresa si acumula les hores cedides per altres membres. Aquests alliberaments hauran de tenir una durada mínima de tres mesos consecutius per persona i s'hauran de comunicar amb un mínim d'un mes d'antelació al Departament de RH. La retribució dels membres del Comitè mentre duri aquest alliberament consistirà en el seu sou base més el complement d'expertesa i els complements fixos que tingui reconeguts en aquells moment i la mitjana de la seva nòmina variable generada durant els últims 12 mesos.

Article 72. *Funcions del Comitè d'Empresa*

Sense perjudici de les funcions que se li atribueixen en aquest conveni i les disposicions legals de caràcter general, seran facultats del Comitè d'empresa les següents:

- a) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i seguretat i salut en el treball, i també el compliment dels acords del Conveni.
- b) Ser informat, d'acord amb el que s'estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació econòmica de l'empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i les causes que l'originen, i accidents de treball i malalties professionals i de les conseqüències que tenen.
- c) Ser informat sobre la imposició de sancions greus i molt greus.
- d) Ser informat prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:
 - Organització del treball.
 - Política d'ocupació i contractació del personal
 - Reestructuració de la plantilla i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, d'instal·lacions o centres de treball.
 - Modificacions que es produeixin en l'estatut jurídic de l'empresa o en l'activitat empresarial.
- e) Assessorar, formular propostes i orientar en els temes relacionats amb l'organització i racionalització del treball.
- f) Ser informat trimestralment, en el marc d'una reunió amb la representació de la Direcció de l'empresa, sobre la contractació.
- g) Tots i cadascun dels membres del Comitè d'empresa tindran lliure accés a totes les instal·lacions del centre de treball de l'empresa. Per accedir a les àrees reservades ho hauran de sol·licitar prèviament a la persona responsable de Recursos Humans.

Article 73. *Reunions, Locals i Tauler d'Anuncis*

El Comitè d'empresa disposarà (dins de les possibilitats del centre de treball) d'un local sindical, dotat amb material i mobiliari d'oficina necessari, on celebrarà les reunions i desenvoluparà les feines inherents a les seves funcions.

Tanmateix, el Comitè d'empresa podrà fer servir altres instal·lacions més adequades per fer reunions de tot el Comitè, sempre que estiguin lliures i prèvia reserva de l'espai. No obstant, en aquest cas, l'activitat de l'empresa i les reunions convocades per a l'activitat de l'empresa tindran preferència a l'hora de fer servir aquests espais addicionals.

El Comitè d'empresa disposarà, per a ús exclusiu, d'un tauler d'anuncis amb mampara de vidre tancada amb la finalitat de poder informar el conjunt de les persones treballadores sobre els problemes i activitats que els afectin.

Article 74. *Assemblees de les Persones Treballadores*

1. El Comitè d'empresa podrà convocar assemblees per tractar temes d'interès comú en matèria laboral o social, així com portar a votació acords amb la Direcció o propostes del mateix Comitè.
2. Les assemblees seran convocades pel Comitè d'empresa.
3. No podran assistir a les assemblees persones alienes a l'empresa sense autorització prèvia de la Direcció.

4. Excepte quan hi hagi raons d'urgència, la convocatòria d'assemblees s'haurà de comunicar a la persona responsable de Recursos Humans amb 48 hores d'antelació com a mínim abans de la celebració, i se n'indicarà l'ordre de dia, la durada prevista, i la resta de circumstàncies que indica la llei.

5. La celebració del les assemblees generals es realitzarà d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors. L'assistència a l'assemblea no podrà entorpir el desenvolupament normal de la feina.

Article 75. *Lliure Expressió*

Les persones treballadores disposaran (en funció de la disponibilitat d'espai) d'un tauler d'anuncis per a ús propi. No obstant això, l'ús d'aquest espai es farà sempre sota el màxim respecte a les persones i no es podran utilitzar per a missatges amb faltes de respecte. En cas contrari, s'atendrà a la tipificació de faltes del present conveni.

La utilització d'espais no reservats per a aquest ús i fer-ho en contra del patrimoni de Betevé, autoritzarà l'empresa a retirar qualsevol suport que no respecti aquest principi.

Article 76. *Manteniment de Drets i Garanties Sindicals*

Amb l'única excepció del cas d'excedència voluntària, durant la suspensió del contracte de treball el personal de l'empresa conservarà tots els drets i garanties sindicals que s'estableixen en els articles anteriors i en la resta de disposicions aplicables.

Article 77. *Eleccions Sindicals*

L'elaboració del cens i el procés electoral s'adequaran al que s'indica en la normativa legal d'aplicació.

CAPÍTOL XVII **Comitè Professional**

Article 78. *Drets Professionals*

Betevé s'ha dotat d'un Comitè Professional, que es regeix per un reglament propi, aprovat pel Consell d'Administració d'ICB, SA, i serà reportat per l'empresa al Comitè d'empresa.

CAPÍTOL XVIII **Disposicions Diverses**

Article 79. *Protecció a la Intimitat*

La Direcció de l'empresa es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars de què disposa dels membres de la plantilla no siguin difoses en perjudici de la intimitat de les persones treballadores.

Tanmateix, la Direcció de l'empresa vetllarà perquè l'activitat de l'empresa compleixi la llei pel que fa a la protecció de dades i, per tant, perquè totes les persones treballadores de l'empresa compleixin amb la llei a l'hora de desenvolupar la seva activitat.

Seràn responsabilitat de la persona treballadora i no de l'empresa, sempre que estigui formada en la protecció de dades, les negligències que pugui cometre.

Article 80. *Emissió de Crèdits*

La Direcció assegurarà l'aparició dels noms de les persones o de les unitats funcionals de l'empresa que hagin intervingut en l'elaboració i realització dels programes que s'emetin.

No obstant, en cas de no poder assegurar totalment l'apartat anterior, explicarà els motius de l'acció.

Finalment, i en pro de la continuïtat de l'audiència en l'atenció a l'activitat de l'empresa, la Direcció està autoritzada a tallar els crèdits de programes propis, subcontractats o emissions de pel·lícules.

Article 81. *Garanties Processals*

Les garanties processals per a Betevé estaran fonamentades inicialment en les directrius marcades per l'Ajuntament de Barcelona en el document denominat Instrucció relativa al dret a l'assistència jurídica del personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona i els seus càrrecs electes, del 8 de juliol del 2021. No obstant això, sempre es remetrà a l'última modificació d'aquesta instrucció.

Així, les parts acorden estudiar, juntament amb els representants legals de l'Ajuntament de Barcelona i responsables d'aquest punt, altres garanties processals, si això fos possible, com a conseqüència de l'activitat particular de Betevé. Aquest estudi es durà a terme en els quatre primers mesos de la signatura del conveni i, si hi ha millores acordades entre les parts a les citades, s'incorporaran com un annex al Conveni.

Article 82. *Roba de Treball*

- a) L'empresa facilitarà a les persones treballadores que es determini i ho necessitin la roba de treball adient a la seva feina.
- b) L'empresa determinarà qui necessita la roba de treball i quan, i informará anualment el Comitè d'empresa d'aquestes decisions.
- c) Les persones treballadores hauran de portar obligatòriament la roba de treball determinada per la Direcció de l'empresa.
- d) Tanmateix, per a les àrees tècniques, la roba de treball haurà de complir amb les lleis de seguretat en el lloc de treball.

Article 83. *Conducció de Vehicles*

1. L'empresa, a través del Departament de Producció, establirà els protocols interns de Betevé per assegurar l'ús i el manteniment correctes dels vehicles.
2. Les persones treballadores que utilitzin els vehicles són les responsables de no embrutar-los ni deixar-hi papers o altres objectes ni restes de menjar. La utilització dels cotxes sense el compliment del protocol intern d'ús podrà ser considerada falta greu en cas de reincidència dels fets.
3. L'empresa no es responsabilitzarà d'aquells danys que durant la conducció d'un cotxe d'empresa puguin comportar multes de trànsit i danys i despeses col·laterals en cas d'accidents quan hagin estat provocats a causa d'una negligència manifesta en la conducció (taxa alcohol, drogues, no respectar la senyalització viària o d'altres).
4. L'empresa estudiarà els casos particulars de sancions i perjudicis derivats d'infraccions de trànsit quan objectivament es pugui demostrar que han estat ocasionats per la negligència del conductor i podrà aplicar el règim de sancions establert en l'apartat de faltes molt greus del conveni.
5. L'empresa donarà compliment del manteniment tècnic dels cotxes d'acord amb l'empresa subministradora dels vehicles per preservar la seguretat de les persones que els facin servir.

Article 84. *Treball per Programa Específic*

La Direcció de l'empresa determinarà la graella de programació anual i podrà assignar equips de treball a programes concrets en les condicions horàries que es pactin amb els integrants d'aquests equips de treball. La Direcció de l'empresa mantindrà informat el Comitè d'empresa al respecte d'aquestes decisions d'organització i graella, responsabilitats de l'empresa.

La Direcció de l'empresa es reunirà amb el Comitè d'empresa i el Comitè Professional dues vegades l'any per explicar la graella de la temporada següent i com s'organitzarà, i una vegada durant el transcurs de la temporada per poder explicar els resultats i com evoluciona.

La Direcció de l'empresa informará dels programes concrets i de les condicions necessàries per fer-los.

En els programes que estructuralment requereixin que es faci una jornada setmanal superior al mòdul de programació de 37,5 hores, es compensaran les hores amb més temps de descans, entenent que es consumiran les hores dins del total de 1.593 hores. Aquesta recuperació es farà en dies de vacances en el període en què el programa no tingui emissió. Caldrà l'acceptació de la persona treballadora per adscriure's a aquest programa.

Article 85. *Avaluació de Grups Professionals*

1. Anualment, un equip de treball format per dos representants de l'empresa i dos del Comitè d'empresa, que hauran de ser sempre els mateixos durant la vigència del Conveni, es reuniran per reavaluar, si fos necessari, el treball realitzat per les parts anterior a la signatura d'aquest Conveni.
2. Per dur a terme aquesta reavaluació, l'empresa contractarà una empresa consultora especialitzada en l'avaluació dels grups professionals perquè elabori un informe tècnic que serveixi de suport a l'equip de treball d'avaluació i que mantingui el criteri amb què s'han avaluat inicialment els grups professionals.

Article 86. *Dret a la Desconnexió Digital*

1. A fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tindran dret a la desconnexió digital dins de la regulació de l'activitat de l'empresa i la seva missió de mantenir la informació de forma permanent. El dret a la desconnexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, naturalesa i objecte de la relació laboral.
2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconnexió digital, l'empresa elaborarà durant la vigència d'aquest conveni, prèvia audiència amb els representants de les persones treballadores, un acord dirigit a tota la plantilla que haurà de:
 - a) Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital.
 - b) Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
 - c) Preveure les especificitats, en el seu cas, del dret a la desconnexió digital respecte als comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.
 - d) Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents en l'empresa, i les necessitats de comunicació que se'n derivin.
 - e) Garantir la realització d'aquelles comunicacions, d'impossible dilació, entre empresa i persona treballadora.

Article 87. *Principi d'Igualtat Retributiva*

L'empresa satisfarà la mateixa retribució per la prestació d'un treball d'igual valor, satisfeta directament o indirectament, sigui de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions.

L'empresa portarà un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la seva representació legal a l'empresa, al registre salarial de l'empresa.

CAPÍTOL XIX

Estudiants en Pràctiques i FP Dual

Tant la Direcció de l'empresa com el Comitè d'empresa entenen l'activitat de Betevé no només com un centre d'activitat de continguts i d'informació per a Barcelona, sinó, al mateix temps i com ha demostrat el temps, com una font de professionals per al sector de l'audiovisual. La marca Betevé ha estat l'escola d'actuals grans presentadors, realitzadors, etc. que en l'actualitat treballen en activitats i empreses audiovisuals de primera línia tant nacionals com internacionals. Betevé entén com un eix social de la seva activitat per ser una font de nous professionals i, per tant, poder ser un centre de formació activa al mateix temps que es desenvolupa l'activitat. Per això, Betevé està en relació amb universitats públiques i privades de l'àmbit de la comunicació, així com escoles tècniques d'FP per poder dur a terme pràctiques i el desenvolupament d'una FP dual en l'entorn tècnic de l'activitat respectivament.

a) La Direcció de l'empresa designarà en cada cas uns responsables de les pràctiques i de l'FP dual. Aquests responsables s'encarregaran de la relació institucional amb les universitats i escoles tècniques i d'FP i assumiran les funcions previstes per a aquesta figura en els convenis subscrits amb aquestes institucions.

b) Aquests tutors de referència comptaran amb la col·laboració d'altres persones designades per l'empresa que complementen i supervisen els estudiants en el lloc que se'ls ha assignant per fer les pràctiques o el desenvolupament de l'FP dual. Aquestes funcions hauran d'integrar-se dins les tasques habituals de les persones designades.

c) Serà la Direcció d'Operacions, juntament amb el Departament de Producció, qui es responsabilitzarà de la supervisió diària dels alumnes en pràctiques i l'FP dual i comprovar que el nivell d'aprenentatge és el previst i acordat amb les escoles a partir de la supervisió de les persones delegades per fer aquesta transmissió de coneixement.

d) Es documentaran i delimitaran les responsabilitats de cadascuna de les persones involucrades en aquesta formació.

e) El nombre d'estudiants a l'empresa no podrà superar el 15% del total del personal contractat i el nombre d'estudiants en un departament no superarà el 25% durant el curs escolar.

f) Els estudiants en pràctiques podran rotar de programa i secció per poder tenir una visió més global de la feina, sempre que s'adeqüi al programa escolar.

g) En reunions ordinàries amb el Comitè d'empresa, la Direcció de RH informará del nombre i ubicació dels estudiants en cada promoció.

h) Les persones que han passat per pràctiques o FP dual podran, si són avaluades positivament, entrar a formar part de la borsa de treball durant els següents dos anys.

Les estades en pràctiques s'adrecen a complementar la formació dels estudiants i, per tant, no poden assumir responsabilitats pròpies d'un treballador/a sense estar supervisades i valorades en el cas que s'incorporin a la fase d'emissió. En qualsevol cas, tant les pràctiques de persones becàries o de persones que realitzin l'FP dual estaran sotmeses al que la llei dictamini respecte de les activitats que es podran realitzar o no es podran realitzar. Betevé es regirà per la normativa legal per dur a terme aquestes activitats.

Disposició Addicional

Disposició Addicional Única. *Jubilació*

Abans de finalitzar el primer any des que se signi el conveni, les parts analitzaran, en el marc de la Comissió Paritària, els sistemes de jubilació vigents a l'Ajuntament de Barcelona per veure la possibilitat d'aplicar-los a Betevé.

ANNEX 1
GRUPS PROFESSIONALS, TAULES SALARIALS I PLUSOS

Grups Professionals i Taules Salarials					
Funció / Posició	Nivell	Sou Base	Compl Expertesa	Compl Lloc Treball	Salari Total
Gerència *	9	70.584,00	17.646,00	16.434,00	98.338,45
Direcció Operacions	8	59.495,20	14.873,80	11.039,00	85.408,00
Direcció Tècnica	8			6.972,00	81.341,00
Direcció de Continguts Generals	8			5.810,00	80.179,00
Direcció de Continguts i art	8			3.901,00	78.270,00
**	7	50.464,80	12.616,20		63.081,00
Cap Producció	6	43.094,40	10.773,60	6.225,00	60.093,00
Cap Tècnic	6			5.893,00	59.761,00
Cap Digital	6			4.897,00	58.765,00
Cap d'Imatge	6			4.482,00	58.350,00
Cap de Marketing, Comunicació Corporativa i Comercial	6			2.324,00	56.192,00
Cap d'Esports	6			1.660,00	55.528,00
Cap Jurídic	6			1.079,00	54.947,00
Cap d'Emissions	6			830,00	54.698,00
Cap Recursos Humans	6			581,00	54.449,00
Cap de Finances i Comptabilitat	6			166,00	54.034,00
Editor/a	5	37.052,00	9.263,00	6.723,00	53.038,00
Responsable Tècnic de Sistemes Audiovisuals	5			6.640,00	52.955,00
Responsable Sistemes Informàtics	5			4.150,00	50.465,00
Responsable d'Operativa Tècnica	5			4.150,00	50.465,00
Realitzador/a	5			1.577,00	47.892,00
Responsable de Programes	5			913,00	47.228,00
Coordinador/a Producció	5			664,00	46.979,00
Responsable de Planificació	5			664,00	46.979,00
Cap de Ràdio	5			664,00	46.979,00
Responsable Programació Multimèdia	5			415,00	46.730,00
Responsable Gestió de Continguts i Documentació	5			166,00	46.481,00
Cap de Contractació	5			166,00	46.481,00

Continuació

Grups Professionals i Taules Salarials					
Funció / Posició	Nivell	Sou Base	Compl Expertesa	Compl Lloc Treball	Salari Total
Tècnic/a de Sistemes	4	32.138,40	8.034,60	5.976,00	46.149,00
Eng	4			3.735,00	43.908,00
Meteoròleg/a	4			1.494,00	41.667,00
Productor/a	4			1.079,00	41.252,00
Gestor/a Continguts	4			664,00	40.837,00
Desenvolupador/a Multimèdia	4			249,00	40.422,00
Coordinador/a Lingüistes	3	28.088,00	7.022,00	4.980,00	40.090,00
Operador/a Càmera Exterior	3			4.648,00	39.758,00
Tècnic Comercial Sènior - Empreses Privades	3			4.067,00	39.177,00
Tècnic/a Recursos Humans	3			3.818,00	38.928,00
Guionista	3			3.320,00	38.430,00
Redactor/a	3			3.320,00	38.430,00
Lingüista	3			2.241,00	37.351,00
Tècnic/a Muntador	3			1.909,00	37.019,00
Il·luminador/a ***	3			1.826,00	36.936,00
Documentalista	3			1.079,00	36.189,00
Tècnic/a Control Realització	3			830,00	35.940,00
Tècnic/a Continuïtat	3			581,00	35.691,00
Planificador	3			498,00	35.608,00
Tècnic/a Ràdio	3			166,00	35.276,00
Tècnic/a Web	3			83,00	35.193,00
Dissenyador/a Gràfic	3			83,00	35.193,00
Grafista ***	3			83,00	35.193,00
Operador/a Càmera Plató	2	24.768,00	6.192,00	2.407,00	33.367,00
Tècnic/a Comercial	2			2.324,00	33.284,00
Elèctric/a	2			1.743,00	32.703,00
Operador/a Ingesta	2			581,00	31.541,00
Operador/a Manteniment	1	22.112,00	5.528,00	3.237,00	30.877,00
Xofer/a	1			2.988,00	30.628,00
Administratiu/va	1			2.905,00	30.545,00
Maquillador/a	1			2.241,00	29.881,00
Ajudant Informàtica	1			830,00	28.470,00
Magatzemer/a	1			747,00	28.387,00

* El sou de gerent s'ha mantingut el que té per contracte i que es va publicar a les bases del concurs de juliol de 2024.

** Actualment no hi ha cap lloc de treball amb la puntuació del Nivell 7.

*** Un cop aprovat el conveni aquets llocs seran els primers que es revisaran en la comissió de seguiment.

COMPLEMENTS SALARIALS VARIABLES

Plusos (*)	Grups Professionals	% aplicat al sou RLT
Plus de Secció	ENG / Redactors	20%
Plus de Guàrdia	Grups professionals de l'1 al 5	7%
Plus complement per activitat especial	Grups professionals de l'1 al 6	Fins a un 10%
Plus de nocturnitat	Grups professionals de l'1 al 6	10%
Plus per objectius o productivitat	Tècnic comercial sènior - Empreses privades	màxim 16.000,00€/any
Plus per presentació	Grups professionals de l'1 al 6	10%
Plus de Rodatge de risc	Grups professionals de l'1 al 6	100€/dia
Plus de polivalència	Grups professionals de l'1 al 4	pendent
Plus de cap de setmana	Grups professionals de l'1 al 6	
Torn fix 3 dies C/S	Per persona i cap de setmana planificat	51,26€
Altres torns C/S	Per persona i dia planificat de cap de setmana	41,00€
Plus de festiu intersetmanal	Festiu planificat, jornada de 10 hores o part proporcional	71,76€ / mínim 41,00€
Plus de festiu especial	Festiu planificat, jornada de 10 hores o part proporcional	199,90€ / mínim 71,76€
Dieta completa	Tots els grups	66,88€
Mitja dieta	Tots els grups	28,38€
Quilometratge	Tots els grups	0,36€

(*) El Plus serà un concepte lligat a una tasca o responsabilitat que no tindrà caràcter consolidable i només s'aplicarà en cas de realitzar les tasques que requereix la naturalesa del Plus.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 2

APLICACIÓ DE L'HORARI DE CAP DE SETMANA EN JORNADES CONTRACTES PARCIAIS I REDUCCIONS DE JORNADA A FI I EFECTE DE PLANIFICAR AMB LES MÍNIMES VARIACIONS HORÀRIES I PODER TENIR UN MARC DE REFERÈNCIA DE CONCILIACIÓ

És important indicar que la base de planificació serà sempre les 1.593 hores i, en el cap de setmana o similars, la planificació es farà amb les hores efectives que sorgeixin de l'aplicació de les 1.593 hores.

Tot i així, és important indicar que els mòduls de planificació s'ajustaran a la planificació de recursos per poder donar resposta anual a la producció planificada, de manera que es podrà ajustar a les jornades estàndard planificades, sempre que es compleixin les 1.593 hores o l'equivalent en hores efectives.

2.1 Aplicació de l'horari de 35 hores en cap de setmana en cas d'una persona treballadora a jornada completa

La persona treballadora percebrà el 100% de la retribució i la seva jornada efectiva en cap de setmana serà de 35 hores.

2.2 Aplicació de l'horari de 35 hores en cap de setmana en cas d'una persona treballadora a jornada parcial de 35 hores setmanals o de més de 35 hores setmanals

La persona treballadora, a efectes de càlcul de la parcialitat del contracte, manté el mateix percentatge que tindria si no estigués en torn de cap de setmana.

La retribució durant el cap de setmana serà la corresponent al 100% de la retribució que percebria en cas d'estar a jornada completa.

Per exemple, si una persona està contractada al 96% (36 hores setmanals) mantindrà aquest percentatge del contracte, treballarà 35 hores i cobrarà com si estigués prestant serveis al 100%.

2.3 Aplicació de l'horari de 35 hores en cap de setmana en cas d'una persona treballadora a jornada parcial de menys de 35 hores setmanals

La persona treballadora, a efectes de càlcul de la parcialitat del contracte, manté el mateix percentatge que tindria si no treballés en cap de setmana.

La retribució durant el cap de setmana es calcularà d'acord amb la fórmula següent:

$(\text{Nombre d'hores setmanals contractada} / 35) = \text{percentatge de dedicació del cap de setmana}$
 $\text{Salari mensual} \times \text{percentatge de dedicació del cap de setmana}$

Per exemple, si una persona està contractada a 20 hores mantindrà la dedicació contractual del 53,33% però seguirà treballant 20 hores setmanals, però cobrarà el sou amb un recàlcul de $53,33 \times (37,5/35)$, és a dir, un 57,14% del sou de jornada completa.

2.4 Aplicació de l'horari de 35 hores en cap de setmana en cas d'una persona treballadora amb reducció de jornada per guarda legal

D'acord amb el preacord de condicions de treball, una persona treballadora podrà, una vegada es materialitzi en un acord convencional, acollir-se, en funció dels paràmetres de l'acord, a diferents reduccions de jornada en funció de l'edat del fill:

- Reduir la jornada per cura de fill en un 33,33% d'horari amb un salari corresponent al 80% de dedicació.
- Reduir la jornada per cura de fill en un 50% d'horari amb un salari corresponent al 60% de dedicació.
- Reducció de jornada de menys d'1/3 de la jornada (entre l'1% i el 20%) amb la reducció proporcional de la retribució que li correspongui.

En aquest casos, si ha de prestar serveis en cap de setmana s'hi aplicarà el criteri següent:

I. Reducció de la jornada en el 33%:

La persona treballadora mantindrà, a efectes de còmput de la dedicació del seu contracte, la del 66,66%, que equival a una jornada de 25 hores setmanals.

La retribució durant el cap de setmana es calcularà d'acord amb la fórmula següent:

(nombre d'hores setmanals corresponents a un salari del 80% $(37,5 \times 80\%) / 35$) = percentatge de dedicació del cap de setmana.

Salari mensual x percentatge de dedicació del cap de setmana.

Per exemple, si una persona té una reducció del 33,33% mantindrà la dedicació contractual del 66,66% (25h setmanals) però, exclusivament pel treball en cap de setmana, es considerarà que el seu percentatge de sou contractat es calcula al 85,71% en dividir la jornada efectivament abonada (30 hores corresponents al 80%) per les 35 hores del cap de setmana (30/35).

II. Reducció de la jornada en el 50%

La persona treballadora mantindrà, a efectes de còmput de la dedicació del seu contracte, la del 50% (que equival a una jornada de 18,75 hores setmanals).

La retribució durant el cap de setmana es calcularà d'acord amb la fórmula següent:

(nombre d'hores setmanals corresponents a un salari del 60% $(37,5 \times 60\%) / 35$) = percentatge de dedicació del cap de setmana.

Salari mensual x percentatge de dedicació del cap de setmana.

Per exemple, si una persona té una reducció del 50% mantindrà la dedicació contractual del 50% però, exclusivament pel treball en cap de setmana, es considerarà que el seu percentatge contractat es calcula al 64,28% en dividir la jornada efectivament abonada (22,5 hores corresponents al 60%) per les 35 hores del cap de setmana (22,5/35).

III. Reducció de jornada de menys d'1/3 de la jornada (entre l'1% i el 20%) amb la reducció proporcional de la retribució que li correspongui i en funció de les necessitats organitzatives de l'empresa.

En el cas que aquesta reducció impliqui prestar serveis 35 hores o més setmanals s'hi aplicarà el que s'ha pactat en el punt segon durant el temps de prestació de serveis en cap de setmana.

En el cas que aquesta reducció impliqui prestar serveis de menys de 35 hores setmanals s'hi aplicarà el que s'ha pactat en el punt tercer durant el temps de prestació de serveis en cap de setmana.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 3 FÓRMULES CORRECTORES

Article 24. *Vacances*

Segons el text del conveni, les vacances anuals retribuïdes seran de 31 dies naturals per any treballat, o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any.

Pel que fa al gaudi dels 31 dies, 28 s'hauran d'agafar en períodes fraccionats de com a mínim set dies naturals, i quedaran tres dies que es podran gaudir de manera alterna i/o amb afectació única de dies laborables al llarg de l'any.

Les parts estan d'acord que, per gaudir dels dies naturals, no cal preveure una fórmula correctora, però sí que és necessària per als dies laborables restants. Es proposa la proporció següent:

- Gaudiran de tres dies laborables de vacances les persones que treballin:

Cinc (5) dies de prestació de servei a la setmana.

Càlcul: aquesta situació suposa el 100% i, per tant, no cal fórmula.

- Gaudiran de dos (2) dies laborables de vacances les persones que treballin:

Quatre (4) dies de prestació de servei a la setmana.

Tres (3) dies de prestació de servei a la setmana.

Càlcul:

4 dies x 3 / 5 = 2,4 dies que s'arrodoneixen a dos (2) dies.

3 dies x 3 / 5 = 1,8 dies que s'arrodoneixen a dos (2) dies.

- Gaudiran d'un (1) dia laborables de vacances les persones que treballin:

Dos (2) dies de prestació de servei a la setmana.

Un (1) dia de prestació de servei a la setmana.

Càlcul:

2 dies x 3 / 5 = 1,20 dies que s'arrodoneixen a un (1) dia.

1 dia x 3 / 5 = 0,6 dies que s'arrodoneixen a un (1) dia.

Nota: els decimals s'han arrodonit en tots els casos entre 0,01 i 0,49 a la baixa i, entre 0,50 i 0,99 a l'alça.

En aquelles prestacions de servei inferiors a l'any es calcularà la part proporcional dels dies de vacances generats i també de la correspondència en dies laborables i naturals, segons els apartats anteriors.

Nota d'aclariment: en el cas de les vacances meritades i no gaudides que s'hagin de liquidar, es farà també proporcionalment i per dies naturals.

Article 28. *Permisos, Llicències i Excedències*

- I. Vuit dies laborables de permís en cas de prestar serveis a temps complet i durant cinc dies a la setmana

Les parts consideren que la conversió d'aquests vuit dies de permís a hores facilitaria la gestió i el càlcul a efectes de planificació i còmput de jornades. També afavoreix el càlcul en els casos de prestacions inferiors a cinc dies de servei i en facilita el gaudi i la cobertura de planificacions quan es produeixen rotacions al llarg de l'any, que fan variar la situació de cada persona.

El càlcul per a la conversió seria:

37,5h setmanals / 5 dies laborables = 7,5h /dia

7,5h/dia x 8 dies = 60h

En el cas d'aquelles persones que tinguin una jornada inferior al 100% (1.593 hores anuals) es calcularà la part proporcional d'hores tenint en compte el percentatge de jornada efectivament treballada i en la proporció que correspongui. Aquelles persones a les quals s'apliqui un factor corrector, el gaudi de cada dia serà a raó de la jornada efectivament treballada i, per tant, es mantindrà la mateixa equivalència del coeficient corrector.

Exemple: Tothom en jornada completa té 60 hores i l'afectació serà diferent quan es tracta d'algú en torn de cap de setmana:

- Una persona que treballa en torn de cap de setmana de dimecres a dissabte (només un dia del cap de setmana) demana el permís per al dissabte. El gaudi de les hores serà de 10 hores (les que tenia planificades en el seu horari) i el consum de les 60 hores serà 10 hores del dissabte + 2,5 del coeficient corrector de cap de setmana = 12,5 hores. Li quedaran 47,5 hores.
- Una persona que treballa en torn de cap de setmana de dijous a diumenge (treballa els dos dies del cap de setmana) demana el permís el dissabte. El gaudi serà de 10 hores (les planificades en el seu horari) i el consum de les 60 hores serà de 10 hores del dissabte + 1,25 del coeficient corrector de cap de setmana = 11,25 hores. Li quedaran per gaudir 48,75 hores.
- Una persona que treballa en torn de cap de setmana de dijous a diumenge (treballa els dos dies del cap de setmana) demana el permís el dijous. El gaudi serà de XX hores (les planificades en el seu horari) i el consum de les 60 hores serà únicament de les XX hores del dijous. Li quedaran per gaudir 60-XX hores.

Es diu també que el gaudi haurà de ser per jornades senceres, amb excepció del romanent final, que s'haurà de gaudir completament en un mateix dia.

Pel que fa a la meritació d'aquestes hores de permís, s'estableix que es generarà un màxim de 60 hores a l'any, a raó de cinc hores per mes treballat. En el cas de personal de nova incorporació, meritaran les hores des de la data d'alta a la Seguretat Social però fins que no compleixin un mes de prestació de servei continuat no podran sol·licitar el gaudi de les hores efectivament meritades. En el cas de persones que tinguin més d'una alta al llarg de l'any no es permetrà el gaudi de més de 60 hores anuals en cap cas. Es diu també que aquestes hores no tenen la naturalesa de vacances i que, per tant, no es liquidaran les hores no gaudides, meritades o no, en les liquidacions o càlculs d'indemnització o parts proporcionals.

28.2 Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

e) Per al permís de cura del lactant, d'un fill/a, s'aplicarà el que disposa l'article 37.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

Pel que fa a la possibilitat d'acumular el permís:

3. Permís retribuït de 14 dies laborables que s'han de gaudir de manera ininterrompuda a continuació del permís de naixement, aplicant la fórmula correctora per al personal amb jornada setmanal inferior a cinc dies que en garanteixi la proporcionalitat.

Sobre aquest punt, les parts acorden de permetre l'acumulació del permís de cura del lactant mantenint la xifra de 14 dies laborables per a les prestacions de serveis de cinc (5) setmanals.

En el cas de les prestacions inferiors la proporció serà la següent:

1. Per cinc dies de prestació de serveis correspon un màxim de 14 dies laborables.
2. Per quatre dies de prestació de serveis correspon un màxim de 11 dies laborables.

Càlcul:

$4 \text{ dies} \times 14/5 = 11,2 \text{ dies}$, que s'arrodoneixen a 11 dies.

3. Per tres dies de prestació de serveis correspon un màxim de vuit (8) dies laborables.

Càlcul:

$3 \text{ dies} \times 14/5 = 8,4 \text{ dies}$, que s'arrodoneixen a vuit (8) dies.

4. Per dos dies de prestació de serveis correspon un màxim de sis (6) dies laborables.

Càlcul:

2 dies x 14/5 = 5,6 dies, que s'arrodoneixen a sis (6) dies.

S'acorda mantenir els requisits recollits a l'acord d'organització del treball i que el gaudi del permís acumulat sigui immediatament i de manera ininterrompuda a continuació del permís de naixement, un cop esgotat totalment.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 4 CONDICIONS DE DESPLAÇAMENTS

- Desplaçaments Curts

Exemple: desplaçament a Tarragona

- Rebuts de menjar o sopar amb diners de les caixes de Producció

- Desplaçaments Llargs

Exemple: desplaçament a Madrid

- Paguem dietes per la nòmina.
- Dieta sencera: esmorzar/ dinar/sopar
- Mitja dieta: esmorzar i dinar o esmorzar i sopar

- Retransmissions a Barcelona

Exemple: Sant Jordi, pregó, etc.

- Es paga el dinar o el sopar amb diners de caixa de Producció.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 5

LLOCS DE TREBALL AMB FLEXIBILITAT HORARI D'ENTRADA I SORTIDA

Llocs de Treball en què No es pot aplicar la flexibilitat Horari d'Entrada i Sortida	
Funció / Posició	SÍ/NO
Gerència	Sí
Direcció d'Operacions	Sí
Direcció Tècnica	Sí
Direcció de Continguts Generals	Sí
Direcció de Continguts i Art	Sí
Cap Digital	Sí
Cap d'Esports	Sí
Cap de Màrqueting, Comunicació Corporativa i Comercial	Sí
Cap de Producció	Sí
Cap Tècnic	Sí
Cap d'Imatge	Sí
Cap d'Emissions	Sí
Cap de Finances i Comptabilitat	Sí
Cap Jurídic	Sí
Cap de Recursos Humans	Sí
Responsable Tècnic de Sistemes Audiovisuals	Sí
Responsable de Sistemes Informàtics	Sí
Realitzador/a	Parcial
Responsable de Programes	Sí
Responsable de Planificació	Sí
Responsable d'operativa Tècnica	Sí
Editor/a	Parcial
Responsable de Gestió de Continguts i Documentació	Sí
Responsable de Programació Multimèdia (Technical Leader)	Sí
Cap de Ràdio	Sí
Tècnic/a de Sistemes	Parcial
Coordinador/a de Producció	Sí
Eng	Parcial
Cap de Contractació	Sí
Meteoròleg/a	Sí
Productor/a	Parcial
Desenvolupador/a Multimèdia	Sí
Gestor/a de Continguts	Sí
Operador/a de Càmera Exterior	No
Coordinador/a de Lingüistes	Sí
Tècnic/a de Recursos Humans	Sí
Tècnic Comercial Sènior - Empreses Privades	Sí
Planificador	Sí
Guionista	Sí
Redactor/a	Parcial
Lingüista	No
Tècnic/a Muntador	Sí
Il·luminador/a	No

Continuació

Llocs de Treball en què No es pot aplicar la flexibilitat Horari d'Entrada i Sortida	
Funció / Posició	SÍ/NO
Tècnic/a de Control Realització	No
Tècnic/a de Continuïtat	No
Tècnic/a de Ràdio	No
Tècnic/a de Web	Sí
Dissenyador/a Gràfic	Sí
Documentalista	Sí
Grafista	Sí
Operador/a de Càmera de Plató	No
Tècnic/a Comercial	Sí
Elèctric/a	No
Operador/a d'ingesta	No
Operador/a de Manteniment	Sí
Xofer/a	No
Administratiu/va	Sí
Maquillador/a	No
Ajudant d'informàtica	Sí
Magatzemer/a	No

Parcial: limitació parcial. No hi ha flexibilitat si l'hora d'entrada coincideix amb l'inici d'una tasca notificada amb anterioritat.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 6

LLISTA DE POSICIONS I NOMBRE MÀXIM QUE ES PODEN ACOLLIR A L'HORARI DE CAP DE SETMANA DE TRES DIES

Funció / Posició	Places
Gerència	-
Direcció d'operacions	-
Direcció Tècnica	-
Direcció de Continguts Generals	-
Direcció de Continguts I Art	-
Cap Digital	-
Cap D'esports	-
Cap De Màrqueting, Comunicació Corporativa I Comercial	-
Cap De Producció	-
Cap Tècnic	-
Cap d'imatge	-
Cap d'emissions	-
Cap de Finances i Comptabilitat	-
Cap Jurídic	-
Cap de Recursos Humans	-
Responsable Tècnic de Sistemes Audiovisuals	-
Responsable de Sistemes Informàtics	-
Realitzador/a	1
Responsable de Programes	-
Responsable De Planificació	-
Responsable d'operativa Tècnica	-
Editor/a	1 *
Responsable de Gestió de Continguts i Documentació	-
Responsable de Programació Multimèdia (Technical Leader)	-
Cap de Ràdio	-
Tècnic/a de Sistemes	-
Coordinador/a de Producció	-
Eng Informatius	2
Eng Esports	1
Cap De Contractació	-
Meteoròleg/a	-
Productor/a	-
Desenvolupador/a Multimèdia	-
Gestor/a de Continguts	-
Operador/a de Càmera Exterior	1
Coordinador/a de Lingüistes	-
Tècnic/a de Recursos Humans	-
Tècnic Comercial Sènior - Empreses Privades	-
Planificador	-
Guionista	-
Redactor/a	-
Lingüista	-
Tècnic/a Muntador	-

Continuació

Funció / Posició	Places
Il·luminador/a	-
Tècnic/A De Control Realització	1
Tècnic/a de Continuïtat	1
Tècnic/a de Ràdio	-
Tècnic/a de Web	-
Dissenyador/a Gràfic	-
Documentalista	-
Grafista	1
Operador/a de Càmera de Plató	-
Tècnic/a Comercial	-
Elèctric/a	-
Operador/a d'ingesta	1
Operador/a de Manteniment	-
Xofer/a	-
Administratiu/va	-
Maquillador/a	-
Ajudant d'informàtica	-
Magatzemer/a	-

* Fa referència a la funció d'editora web, la persona acollida a l'horari de cap de setmana de tres dies identificada aquí serà aquella que estigui fent funcions d'editor web de cap de setmana i no serà necessàriament una persona que contractualment estigui ocupant una posició d'editor (segons definit en l'RLT), però sí que serà designada i retribuïda per aquesta funció.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 7
LLOCS DE TREBALL QUE ES PODEN ACOLLIR AL TELETREBALL

Funció (Posició)	SÍ/NO
Gerència	No
Direcció d'Operacions	No
Direcció Tècnica	No
Direcció de Continguts Generals	No
Direcció de Continguts i Art	No
Cap Digital	No
Cap d'Esports	No
Cap de Màrqueting, Comunicació Corporativa i Comercial	No
Cap de Producció	No
Cap Tècnic	No
Cap d'Imatge	No
Cap d'Emissions	No
Cap de Finances i Comptabilitat	No
Cap Jurídic	No
Cap de Recursos Humans	No
Responsable Tècnic de Sistemes Audiovisuals	No
Responsable de Sistemes Informàtics	No
Realitzador/a	No
Responsable de Programes	No
Responsable de Planificació	No
Responsable d'Operativa Tècnica	No
Editor/a	No
Responsable de Gestió de Continguts i Documentació	No
Responsable de Programació Multimèdia (Technical Leader)	No
Cap de Ràdio	No
Tècnic/a de Sistemes	No
Coordinador/a de Producció	No
Eng	No
Cap de Contractació	No
Meteoròleg/a	No
Productor/a	No
Desenvolupador/a Multimèdia	Sí
Gestor/a de Continguts	Sí
Operador/a de Càmera Exterior	No
Coordinador/a de Lingüistes	Sí
Tècnic/a de Recursos Humans	No
Tècnic Comercial Sènior - Empreses Privades	Sí
Planificador	No
Guionista	Sí
Redactor/a	Sí *
Lingüista	Sí
Tècnic/a Muntador	No
Il·luminador/a	No

Continuació

Funció (Posició)	SÍ/NO
Tècnic/a de Control Realització	No
Tècnic/a de Continuïtat	No
Tècnic/a de Ràdio	No
Tècnic/a de Web	Sí
Dissenyador/a Gràfic	Sí
Documentalista	Sí
Grafista	No
Operador/a de Càmera de Plató	No
Tècnic/a Comercial	Sí
Elèctric/a	No
Operador/a d'Ingesta	No
Operador/a de Manteniment	No
Xofer/a	No
Administratiu/va	Sí
Maquillador/a	No
Ajudant d'Informàtica	No
Magatzemer/a	No

* Només per a la persona encarregada del SEO

ANNEX 8
PROTOCOL DE RODATGES DE RISC

Vegeu article 49.

Barcelona, 22 d'abril 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada