

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 18 d'octubre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Activa Multimèdia Digital, SL per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816842)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Activa Multimèdia Digital, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de setembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Activa Multimèdia Digital, SL per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816842) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

## CATALÀ

*Transcripció literal del text signat per les parts*

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ACTIVA MULTIMÈDIA DIGITAL, SL, PER ALS ANYS 2009-2012

### *Capítol I Disposicions generals*

#### *Article 1 Àmbit*

Aquest Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i regula les relacions laborals entre Activa Multimèdia Digital, SL i els seus empleats/des.

Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni els empleats/des que formin part del Comitè de Direcció i els empleats/des amb càrrecs de comandament, que per les seves especials característiques o nivell de responsabilitat, tinguin dependència jeràrquica o funcional directa del director de l'empresa.

#### *Article 2 Vigència i durada*

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data de la seva signatura, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2009, llevat d'aquells aspectes en què s'hagi fixat una data específica en concret, i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2012.

### *Capítol II Absorció i compensació i Comissió Paritària*

#### *Article 3 Absorció i compensació*

Les condicions de treball resultants de les normes d'aplicació a Activa Multimèdia Digital, SL, que es pacten en aquest conveni, substituiran, si és el cas, els pactes i altres disposicions que fins ara regulaven les condicions de treball entre les parts, que restaran absorbides i compensades pel que ara es pacta.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Les disposicions de caràcter sectorial i/o general, siguin sobre la matèria que siguin, que pugui promulgar-se en el futur, només seran d'aplicació a Activa Multimèdia Digital, SL quan considerades i valorades conjuntament amb la resta de disposicions generals, siguin superiors a les pactades en el present document, també considerades i valorades conjuntament. En cas contrari es consideraran compensades automàticament pel que es pacta en aquest conveni.

## Capítol III

### *Qualificació i classificació del personal*

#### Article 4

##### *Qualificació i classificació del personal*

Les categories laborals i els salariis corresponents es reflecteixen en els annexos 1 (categories) i 2 a 7 (sous de les categories laborals).

#### Article 5

##### *Promocions de treballadors/res*

Quan un treballador/a hagi rebut un encàrrec explícit de la Direcció d'assumir temporalment les tasques d'una categoria superior, i aquesta situació es mantingui ininterrompidament durant un màxim de 12 mesos sense que la Direcció l'hagi promocionat, aquest treballador/a consolidarà aquesta categoria superior excepte quan estigui cobrint una baixa amb reserva de plaça (per malaltia, excedència, etc.).

Aquesta consolidació no s'aplicarà en el cas dels treballadors/res que tinguin un complement de lloc de treball lligat a l'assumpció temporal de responsabilitats específiques així explícitament assenyalades per la Direcció. Tampoc s'aplicarà al desenvolupament de funcions de Cap de projecte.

La Direcció mantindrà als representants dels treballadors periòdicament informats de l'avaluació d'aquests processos.

## Capítol IV

### *Plantilla - Provisió de vacants - Contractació*

#### Article 6

##### *Plantilla. Provisió de vacants. Contractació*

La plantilla de personal fix de l'empresa està integrada pels empleats/des vinculats per relació laboral comuna, de caràcter indefinit, aprovada pels òrgans de govern de la CCMA.

Quan la Direcció acordi la provisió de places fixes, aquestes seran cobertes preferentment per treballadors/res que tinguin contractes laborals vigents de les categories corresponents a les places fixes a cobrir. D'aquests acords en seran informats els representants dels treballadors.

En cas d'haver una plaça vacant a l'empresa es prioritzarà la promoció de personal intern sempre i quan es compleixin els requisits de preparació, experiència i antiguitat.

Per decidir quines persones ocuparan les places fixes vacants, la Direcció farà una avaluació basada en criteris objectius sobre les aptituds demostrades durant la seva estada a l'empresa.

Els candidats, tant si son externs com si venen de contractacions temporals, hauran de reunir els requisits bàsics necessaris (formació, experiència i altres coneixements) per ocupar els corresponents llocs de treball.

També es tindrà en compte el temps de contractació temporal a l'empresa i en el lloc de treball, amb la ponderació conjunta amb la resta de criteris valorats.

De la valoració i l'informe que en resulti la Direcció en deixarà constància documental a cada expedient.

Del procés que se segueixi, i dels resultats de les evaluacions, així com de les decisions de la cobertura de les places, se'n donarà informació als Representants dels Treballadors.

S'exigirà el coneixement suficient de català, i d'altres idiomes necessaris pel desenvolupament de les funcions assignades a cada lloc de treball.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Les contractacions temporals es faran mitjançant les bosses de treball de les universitats o a partir d'un altre sistema de recerca, de coneixement i informació públiques.

Els treballadors/res amb contractes temporals, encara que aquests siguin de curta durada, han de reunir també els requisits personals i professionals bàsics exigibles a cada lloc de treball.

La mitjana anual de contractació temporal no podrà superar el 15% del nivell total de contractació, un cop deduïdes les obres específiques per projectes. A efectes del càlcul de la mitjana anual de contractació temporal, no es tindran en compte els contractes de substitució de treballadors/res amb reserva de lloc de treball (incapacitat temporal, permisos, llicències, vacances, etc.).

L'empresa potenciarà la contractació de personal amb algun tipus de disminució física i psíquica per cobrir llocs de treball específics. Els candidats hauran de reunir les condicions i requisits exigits per a cada lloc de treball.

## *Article 7*

### *Temps de prova*

Totes les contractacions estaran sotmeses a un període de prova de la següent durada:

- 4 mesos per a llocs de treball que requereixin titulació de grau mig o superior.
- 2 mesos per a llocs de treball que requereixin titulació de formació professional o equivalent.
- 30 dies hàbils per a la resta.

## *Article 8*

### *Extinció de contracte*

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

La cessació per dimissió de l'empleat/da haurà de ser comunicada a l'empresa per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies per als no qualificats i 30 dies per a la resta d'empleats/des.

L'incompliment d'aquest termini de preavís donarà dret a l'empresa a ser indemnitzada amb una quantitat equivalent a les retribucions que hauria cobrat l'empleat/da durant el temps de preavís incomplet.

## *Capítol V*

### *Jornada i horaris*

## *Article 9*

### *Jornada i horaris*

La jornada setmanal de treball serà de 35 hores efectives (equivalents a 1.568 hores efectives anuals). Aquesta nova jornada s'aplicarà amb efectes 1 de juliol de 2009.

El calendari laboral anual recollirà els festius dictats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i les festes locals seran les corresponents a Barcelona. La Direcció d'AMD farà públic el calendari, que inclourà el càlcul de jornada diària o setmanal pels diferents períodes de les jornades reduïdes específiques (divendres, vigília de festius assenyalats, etc.) i les jornades retribuïdes que resultin de lliure disposició dins de la darrera quinzena del mes de desembre de l'any anterior, sempre que s'hagin publicat les festes oficials en el DOGC.

## *Article 10*

### *Règim personal d'horaris*

#### 10.1 Horari partit:

Les franges de referència per a l'horari habitual dels treballadors/res amb horari partit, serà:

- Entrada de 08.00 a 10.00 hores.
- Sortida de 17.00 a 19.00 hores.
- Com a màxim es podran gaudir de dues hores per dinar i com a mínim el temps dedicat a dinar serà de 30 minuts.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

El personal amb horari partit, llevat de necessitats organitzatives específiques, podrà fer horari continuat, sempre que garanteixi la presència a la tarda de personal suficient als departaments, els divendres i els períodes següents: a l'estiu del 23 de juny a l'11 de setembre i al Nadal coincidint amb les vacances escolars.

## 10.2 Horari continuat:

Les franges de referència per a l'horari continuat seran:

- Entrada de 8.00 a 10.00 hores
- Sortida de 15.00 a 17.00 hores

Pels dies d'horari continuat, en els departaments on les necessitats del servei ho requereixin, la Direcció establirà permanències a la tarda mantenint l'horari habitual del treballador/a assignat a cobrir el servei.

## 10.3 Normes comuns als anteriors apartats:

Cada treballador/a tindrà un horari habitual de dilluns a divendres dins d'aquesta franja de referència quan faci horari partit. Aquest horari estarà definit pel cap de l'àrea corresponent.

Els empleats/des podran acordar amb la direcció la modificació d'aquest horari de referència per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se aquest canvi d'horari per treballar per compte propi o d'altri, sense autorització expressa de la direcció. La direcció decidirà, en cada cas, la concessió d'aquesta modificació si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina.

## *Article 11*

### *Règim personal a jornada de torns i cap de setmana*

Els treballadors/res que facin torns o treballin en cap de setmana tindran un horari específic tenint en compte la jornada anual pactada. La Direcció podrà establir horaris diferents als actuals, si té necessitat de donar resposta a noves activitats o adaptar-se a noves demandes de servei o organitzatives, prèvia comunicació als representants dels treballadors.

En horari a torns, quan es treballin més de 6 hores continuades, hi haurà una pausa per al descans de 20 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador/a no pot gaudir d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada, amb coneixement previ del seu cap.

En horari a torns, quan es treballin 10 o més hores continuades hi haurà una pausa per al descans de 45 minuts consecutius de durada. Aquest temps de descans es computarà com a jornada efectiva a tots els efectes. Si per necessitats del servei el treballador/a no pot gaudir d'aquest descans, el temps no descansat s'afegirà al còmput de la seva jornada, amb coneixement previ del seu cap.

Puntualment els treballadors/res amb horari a torns podran intercanviar-los de mutu acord, sempre que hi hagi una causa que ho justifiqui i amb el vist i plau del seu cap.

Si l'horari de cap de setmana inclou un dia laborable aquest serà divendres o dilluns. L'horari de treball es distribuirà seguint la proporció d'1 hora de cap de setmana equivalent a 1 hora i 20 minuts entre setmana.

Els festius treballats seran compensats a raó de 1,5 dies laborables per cada festiu treballat.

Si per exigències de l'empresa el treballador/a és obligat a canviar el seu torn habitual de forma permanent, s'haurà de comunicar a la persona afectada i als delegats de personal amb un mes d'antelació.

## *Article 12*

### *Vacances*

Tots els empleats/des tindran dret a unes vacances anuals de 25 dies laborables, en proporció a la seva jornada i distribució de la mateixa.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Els treballadors/res tindran dret a fer-les preferentment de l'1 de juny al 15 de setembre, les setmanes de Nadal i Cap d'any i Setmana Santa, i a fer-les de forma continuada. Fora d'aquests períodes habituals de vacances, els treballadors/res podran gaudir fins a 5 dies seguits de vacances prèvia autorització de la Direcció.

Per acord directe entre la Direcció i un empleat/da, el període de vacances podrà ser fraccionat.

Els empleats/des que ingressin o causin baixa en l'any natural que correspongui tindran el període de vacances proporcional als mesos treballats.

El període de dies proporcional per fer vacances es contará per anys naturals, és a-dir des de l'1 de gener al 31 de desembre, tenint dret a fer vacances en els períodes establerts.

La Direcció, quan prepari el calendari laboral de cada any, establirà els diferents torns, seguits o partits en què es podran fer les vacances, i, durant el primer trimestre de l'any, tots els empleats/des podran sol·licitar el torn que prefereixin, però la proposta l'hauran de fer conjuntament tots els empleats/des de cada àrea o secció, i de manera que s'asseguri la continuïtat del servei.

La Direcció estudiarà les propostes, les aprovarà o les modificarà, les comunicarà als interessats i publicarà les llistes definitives abans del dia 30 d'abril de cada any. Si els empleats/des d'una secció o àrea no haguessin fet cap proposta, tindran preferència aquelles persones que les hagin presentat dins del període esmentat.

En el supòsit que dos o més empleats/des d'una àrea, o secció coincideixin en la sol·licitud d'un mateix torn de vacances i no sigui possible accedir-hi, seran criteris preferencials per atorgar-les a l'un o l'altre:

- a) Que l'empleat/da tingui fills en edat escolar i que depengui de la fixació del torn el fet de poder-les fer conjuntament amb ells o no.
- b) En igualtat de les condicions previstes en l'apartat anterior, serà preferent l'empleat/da el cònjuge o parella del qual treballi i tingui fixades les vacances en temps coincident amb les de l'empleat/da de l'empresa.
- c) S'intentarà garantir que cada empleat/da pugui gaudir d'un mínim de 15 dies de vacances coincidents amb la seva parella civil, de fet o de convivència demostrable amb el padró municipal.
- d) Si no coincideix cap de les preferències anteriors, serà preferent el més antic a l'empresa.

Aquests quatre criteris només s'aplicaran el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els empleats/des de major a menor antiguitat.

Les vacances s'hauran de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent. Els períodes de vacances que no s'hagin gaudit abans d'aquesta data es perdran, exceptuant els treballadors/res que per estar de permís de maternitat/paternitat no hagin pogut gaudir dels dies de vacances pendents abans d'aquest dia. En aquest cas, les vacances es gaudiran en finalitzar el permís corresponent.

## *Capítol VI Permisos - Llicències - Excedències*

### *Article 13 Permisos*

Els permisos i reduccions de jornada que podran obtenir els treballadors/res, previ avís i justificació, seran els que assenyala l'article 37 apartats 3 a 5 de l'Estatut dels Treballadors, amb les millors que s'estableixen a continuació.

El permís pel naixement de fills, per malaltia greu, accident, hospitalització o mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat serà de 3 dies, i si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma, 4 dies. Si algun d'aquests dies és festiu, dissabte o diumenge, es garantirà que dels dies de permís, dos es gaudeixin en dies feiners.

Dins del concepte de familiars s'inclou també la parella, sempre que es justifiqui amb el certificat de convivència o del padró municipal.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

En cas d'hospitalització de familiars a càrrec, el permís es podrà ampliar mentre duri l'hospitalització i fins a un màxim de set dies naturals. Si l'hospitalitzat és familiar de més d'un treballador/a d'Activa Multimèdia Digital, SL., només un d'ells podrà fer ús d'aquesta ampliació. En cas d'allargament del permís per sobre dels set dies, aquest allargament tindrà el concepte de permís no retribuït.

El permís per canvi de domicili serà de 2 dies, i si el desplaçament és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma 3 dies.

El permís per matrimoni serà de 20 dies i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que el casament se celebri durant aquest període.

El permís per parella de fet serà de 20 dies a partir de la data d'inscripció en el registre de parelles de fet (unions civils) i serà acumulable a les vacances, en el supòsit que la inscripció es realitzi durant aquest període. Si es gaudex del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona.

Per raó de matrimoni de fills, pares o germans, els empleats/des tindran un dia de permís.

Els treballadors/res tindran dret a gaudir fins a 5 dies de permís de lliure disposició (no retribuïts) cada any natural. Aquests dies seran recuperats per igual temps i les dates concretes de la recuperació es pactaran amb el cap corresponent.

Els treballadors/res tindran dret a un dia de permís retribuït a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, en ensenyament reglats, degudament justificats. Aquest permís es concedirà un sol cop per assignatura.

El permís d'una hora per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, establert a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà fer efectiu, a voluntat de la treballadora (o treballador, però mai de tots dos simultàniament), a l'inici, durant o al final de jornada, informant-ne prèviament el cap corresponent.

La treballadora/treballador podrà optar entre fer ús d'aquest permís o acumular el temps resultant com permís retribuït a continuació de l'alta per maternitat/paternitat.

Els treballadors/res tindran dret a un permís retribuït per assistir a consultes de medicina general dos cops al trimestre. Aquest permís serà de 4 hores com a màxim per cadascun d'aquests dies.

Caldrà l'aprovació del Servei Mèdic de l'Empresa que tindrà en compte el certificat mèdic del metge de medicina general del treballador/a, per a l'ampliació del temps de permís de 4 hores i dels 2 dies establerts.

Les visites al metge especialista seran sempre retribuïdes i no tindran altra limitació que les derivades del comprovant mèdic corresponent.

Les treballadores embarassades tindran dret a un permís retribuït pel temps indispensable per assistir a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

Les absències que tinguin el tractament de permís retribuït hauran de ser justificades documentalment.

## *Article 14 Llicències*

Els empleats/des podran sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals, o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se la llicència per treballar per compte propi o aliè, sense autorització expressa de la Direcció.

La Direcció decidirà, en cada cas, la concessió de la llicència si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina.

Per demanar la llicència, s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any.

Les llicències seran d'1 a 3 mesos, i es podran demanar un cop a l'any amb el límit de tres llicències com a màxim en un període de 5 anys. Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en 3 mesos, es concedirà

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

pel temps necessari, sense altre límit temporal que el de la durada de l'acció motiu de la sol·licitud. En aquests casos l'empresa garanteix la reserva del lloc de treball.

## *Article 15*

### *Excedències*

Les excedències, que podran ser forçoses o voluntàries, es podran sol·licitar i s'atorgaran en els supòsits i en les condicions que regula l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Un mes abans de finalitzar l'excedència o en qualsevol moment, un cop passat el primer any de la seva durada, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que li haurà de concedir l'empresa si existeix vacant de la seva categoria.

Si hi ha diversos empleats/des procedents d'excedència en expectativa de reingrés tindrà preferència a optar-hi el que hagi sol·licitat el reingrés primer.

El treballador/a amb excedència voluntària reingressarà automàticament al seu lloc de treball si així ho ha pactat amb l'empresa.

Per mantenir el dret al reingrés, la petició s'haurà de renovar anualment.

## *Article 16*

### *Excedència per atenció de fills*

De conformitat i en les condicions establertes a l'article 46 punt 3 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors/res tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill, tant natural com adoptiu. La durada d'aquesta excedència no podrà ser superior a tres anys a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador/a estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any el tindrà dret a la reserva del lloc de treball; un cop transcorregut aquest termini, la reserva quedará referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

## *Article 17*

### *Reducció horària sense justificació de causa*

Els treballadors/res podran sol·licitar una reducció horària amb reducció proporcional del salari, sense justificar-ne la causa.

Aquesta reducció es concedirà quan l'organització i el desenvolupament de la feina ho permeti i la reducció sigui d'entre un 25 i un 50% de la jornada.

Les persones que es beneficiin d'aquesta reducció no podran desenvolupar al mateix temps tasques retribuïdes ni per compte propi ni per tercers sense autorització expressa de la direcció d'Activa Multimèdia Digital, SL. atorgada en el moment de concedir-se la reducció o posteriorment a la concessió.

Els treballadors/res que gaudeixin d'aquesta reducció no poden generar hores extraordinàries ni cap altra variable derivada d'un major temps de treball.

No obstant això, si per necessitats excepcionals i ineludibles de la feina, un treballador/a amb jornada reduïda hagués d'ampliar la seva jornada, les hores afegides seran compensades en temps de descans en les condicions que marca el punt d'hores extres d'aquest Conveni.

## *Capítol VII*

### *Mobilitat funcional i geogràfica*

## *Article 18*

### *Mobilitat funcional i geogràfica*

La mobilitat funcional i geogràfica es regularà pel que estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Article 19

### *Acoblament del personal amb capacitat disminuïda*

Els treballadors/res fixos per deficiència física o psíquica no invalidant o amb una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual, tindran dret a conservar el seu lloc de treball dins de Activa Multimèdia. Als que no puguin prestar els serveis en el seu lloc habitual se'ls destinarà a un altre lloc adient a la seva capacitat dins de Activa Multimèdia, respectant el salari anterior. Quan la incapacitat permanent parcial sigui causada per accident (laboral o no laboral) el treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnització prevista en l'apartat d'assegurances complementàries.

Als treballadors/res fixos que, a causa d'accident (laboral o no laboral) o malaltia, tinguin una incapacitat permanent total per a la professió habitual, se'ls destinarà a un altre lloc adient a la seva capacitat dins de Activa Multimèdia, respectant el salari anterior. La renúncia a un lloc de treball alternatiu adient a la seva capacitat i amb la formació adequada, s'interpretarà com una renúncia voluntària a la seva relació laboral.

Si es procedís a extingir el contracte o a acomiadar un treballador/a que hagi optat per la seva re col·locació, aquest treballador/a tindrà dret a cobrar la indemnització establerta a l'apartat d'assegurances complementàries, sense perjudici de la indemnització que legalment li pertoqui per la resolució contractual, excepte que per la jurisdicció laboral sigui declarat l'acomiadament procedent.

## *Capítol VIII*

### *Condicions retributives*

#### *Secció primera*

##### *Aspectes generals*

## Article 20

### *Condicions retributives*

L'estructura de les retribucions del personal, ajustada a la normativa vigent, serà la següent:

- Sou base.
- Complements salarials:
  - Personals.
  - De lloc de treball.
  - De quantitat i qualitat de treball.
  - De venciment superior al mes.
  - Complement variable lligat a objectius.
  - Altres complements (antiguitat, nocturnitat...).
- Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials.

Són complements salarials les retribucions del treballador/a que s'afegeixen al sou base quan concorren els requisits i les circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

#### *Secció segona*

##### *Complements salarials*

## Article 21

### *Complements personals*

Retribueixen les condicions personals dels treballadors/res que no s'han valorat en el sou base corresponent a la seva categoria. Aquest complement no serà compensable ni absorbible.

## Article 22

### *Complements de lloc de treball*

Retribueixen les circumstàncies diferencials que puguin concórrer en un lloc de treball i que suposin una conceptuació diferent de la corrent. Aquests complements, de caràcter funcional, depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no seran consolidables. Dins d'aquest concepte es compensarà la feina de coordinació direcció d'un projecte i la de supervisió de torns.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Article 23

### *Complements de qualitat o quantitat de treball*

Es perceben per raó d'una més gran quantitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.

## Article 24

### *Complements de venciment periòdic superior a un mes*

Ho són les gratificacions extraordinàries.

## Article 25

### *Complement d'antiguitat*

Aquest complement personal retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes de l'empleat/da a l'empresa, posada en relleu pel temps de servei.

Aquest complement d'antiguitat serà el mateix per a tot el personal, amb independència del nivell retributiu o la categoria professional, i amb un màxim de 6 triennis, amb l'import que es recull a les taules salarials.

El complement d'antiguitat es pagarà des del dia primer de mes, en què es produeix cada venciment i distribuït en 14 pagaments.

## Article 26

### *Complement de nocturnitat*

Mentre es mantinguin les condicions de treball en torns de nit existents actualment, totes les hores treballades entre les 22.00 i les 6.00 hores, s'abonaran amb un recàrrec del 15% sobre el preu de l'hora normal.

## Article 27

### *Complement per guàrdies i atenció a clients*

El personal que estigui de guàrdia, percebrà per aquest concepte, durant l'exercici 2009, la quantitat de 10,04 euros els dies feiners i 39,15 euros els dies festius.

Si cal desplaçar-se al centre de treball, es retribuirà el temps empleat a preu d'hora extraordinària.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment de conformitat amb la revisió salarial prevista en aquest conveni.

## Article 28

### *Complement per àpats obligatoris dins de l'empresa*

El personal de cap de setmana que per les característiques específiques del seu lloc de treball o per raó de torns continuats hagi de dinar en el seu lloc de treball, serà compensat, durant l'exercici 2009, amb un complement de 11,16 euros per cada dia que es doni aquesta circumstància. Aquest import s'actualitzarà anualment de conformitat amb la revisió salarial prevista en aquest conveni.

## Article 29

### *Hores extraordinàries*

Es diferencia entre el temps de prolongació de la jornada habitual i les hores extraordinàries pròpiament dites fetes fora de la jornada habitual (en cap de setmana, festius o horari de nit de 22.00 a 6.00 per als que no treballin en aquests torns específics).

El temps de prolongació de la jornada habitual es compensarà hora per hora i donarà lloc a poder reduir la jornada un altre dia. Malgrat que el càlcul és anual, en la mesura del possible es procurarà compensar aquest allargament en un termini màxim de 15 dies. El perllongament de la jornada i les compensacions es faran amb l'acord del cap de l'àrea corresponent.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Les hores extraordinàries pròpiament dites hauran de ser prèviament i explícitament aprovades pel Cap de departament per escrit el qual informarà a la Direcció. Aquestes hores es compensaran amb un recàrrec del 105% amb dies de festa que es podran acumular a les vacances. Si per motius de la producció, a finals d'any, hagués estat impossible que el treballador faci la compensació, aquesta s'haurà de retribuir econòmicament amb el recàrrec del 105% esmentat. Extraordinàriament, previ acord amb la Direcció, les hores extres generades en el darrer trimestre de l'any es podran compensar dins del primer trimestre de l'any següent.

Les compensacions en dies de festa o hores de reducció de jornada habitual s'hauran de fer de mutu acord entre el treballador i el seu cap tenint en compte les necessitats de la producció i donant preferència a la proposta que pugui presentar el treballador.

S'aplicarà amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2009.

## *Article 30 Pagues extraordinàries*

El sou base anual de cada categoria, es distribuirà en 14 pagaments (12 mensuals i 2 pagues extraordinàries).

Les pagues extraordinàries es faran efectives el dia 30 de juny i el dia 15 de desembre i es perceben proporcionalment al temps treballat en el semestre immediatament anterior a la data de percepció.

## *Secció tercera Complements no salarials*

### *Article 31 Quilometratge i desplaçaments*

Els desplaçaments per raó de feina es faran preferentment amb els vehicles de l'empresa.

El preu de la compensació per quilometratge per als empleats/des que facin desplaçament per raó de la feina amb vehicles propis serà, per a l'any 2009, de 0,29 euros per quilòmetre fet amb automòbil i de 0,23 euros amb motocicleta.

Desplaçaments i viatges per raó de feina:

- a) Els desplaçaments per raó de feina es faran amb les despeses a càrrec de l'empresa.
- b) Quan la feina es faci 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 que l'empleat/da iniciï el seu horari al centre de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix centre, incloent-hi el temps de viatge.
- c) Quan s'exigeixi a l'empleat/da pernoctar fora del domicili es pagaran 47,77€ diaris, que compensaran totes les alteracions de la jornada i hores extraordinàries que es puguin realitzar. Aquest import s'actualitzarà anualment, durant la vigència del conveni, de conformitat amb la revisió salarial prevista en aquest conveni.

Aquest paràgraf no serà d'aplicació als desplaçaments per raons formatives que impliquin assistència a cursos de formació, seminaris, fires i activitats similars.

- d) Si el viatge es realitza en hores considerades de nocturnitat o realitzats en dies festius es compensaran segons el que s'estipula en els capítols V i VIII d'aquest conveni.
- e) En els desplaçaments per raó de feina, ja sigui un dia o més, el treballador/a o grup de treballadors/res que viatgin, disposaran d'un telèfon mòbil d'empresa. En cas de no disposar de cap telèfon mòbil, l'empresa es farà càrrec de l'import de la facturació corresponent a aquelles dates.
- f) Els desplaçaments per raons formatives que impliquin assistència a cursos de formació, seminaris, fires i activitats similars que determini la Direcció no s'aplicaran els apartats B, C, D.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Tots aquests imports s'actualitzaran anualment de conformitat amb la revisió salarial prevista en aquest conveni.

## Secció quarta

### Càlcul i pagament de retribucions i bestretes

#### Article 32

##### Pagament de retribucions

Totes les retribucions fixes acreditades pel personal, es faran efectives per mensualitats corrents i els conceptes variables per mensualitats vençudes, al mes següent.

Tots els pagaments es faran mitjançant una transferència al compte corrent que hagi designat l'empleat/da.

Les retribucions que es fixen en aquest conveni son brutes i l'empresa en farà les deduccions que per impostos i quotes a la Seguretat Social, estableixi la llei.

Els pagaments es faran mitjançant el rebut de salari, en què es detallaran els diferents conceptes retributius que es facin efectius a l'empleat/da, les deduccions i les prestacions de pagament delegat de les assegurances socials.

#### Article 33

##### Càlcul de les retribucions

Les retribucions fixades en valors anuals en les taules salarials, es consideraran referides a mesos naturals de l'any, sigui quina sigui la seva durada (28, 29, 30 o 31 dies). En el supòsit d'haver-se de proporcionar per dies, es dividiran per 30.

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

Per al càlcul de la retribució de les vacances i dels permisos retribuïts es computaran el Sou Base i els complementos de caràcter fix.

#### Article 34

##### Bestretes

Els empleats/des podran sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades fins el 90% del seu import.

Aquests diners anticipats es descomptaran a la nòmina a compte de la qual s'hagin demanat.

No es podrà demanar cap més bestreta si no s'ha tornat l'anterior.

## Secció cinquena

### Revisió salarial

#### Article 35

##### Revisió salarial

Els salariis i els complementos salarials per als que específicament no s'hagi establert una altra cosa experimentaran un increment del 2% per a l'any 2009, conforme a l'establert a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'exercici 2009. (Taules salarials: annexos 2 i 3).

Els salariis i els complementos salarials per als que específicament no s'hagi establert una altra cosa experimentaran un increment sobre les taules definitives del 2009, del 0,3% per a l'any 2010, conforme a l'establert a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'exercici 2010. (Taula salarial: annex 4).

Per a l'exercici 2011 no hi haurà increment de sou i s'aplicarà a partir de l'1 de maig una reducció salarial del 5% (paga de juny inclosa). Aquesta reducció formarà part de les taules salarials i serà aplicada en nòmina mitjançant un concepte negatiu, diferenciat de la resta de conceptes de les taules, com a "Reducció Acord de Viabilitat" (RAV). (Taules salarials: annexos 5 i 6).

Per a l'any 2012 no hi haurà increment de sou. (Taula salarial: annex 7).

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Tots aquests increments i reduccions s'aplicaran sobre tots el conceptes econòmics salarials i extrasalarials, llevat d'aquells que s'hagi establert una altra cosa.

A desembre de 2012 es reunirà la Comissió Paritària del Conveni per estudiar conjuntament les condicions i la fórmula de recuperació del poder adquisitiu dels salariis.

## Capítol IX

### *Acció social i millores de l'accio protectora de les assegurances socials*

#### *Article 36*

##### *Complement del subsidi d'Incapacitat Temporal*

L'empresa complementarà el subsidi d'Incapacitat Temporal dels empleats/des segons els criteris següents:

- Accident laboral i maternitat:

Fins el 100 %.

- Accident no laboral i malaltia comuna:

L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat Temporal dels empleats/des per aquestes contingències fins al 100% des del primer dia, sempre que l'índex d'absentisme per incapacitats temporals derivades d'accident no laboral i malaltia comuna dels darrers 12 mesos naturals complerts immediatament anteriors a la data de la baixa no superi el 2'5%. A l'efecte de calcular el percentatge d'absentisme no es prendran en consideració les baixes de durada superior a dos mesos.

En el cas que l'esmentat índex sigui superior al 2,5%, els complements seran els següents:

La primera baixa dins de l'any natural fins el 100 %. Les següents baixes segons el següent: del 1er al 5è dia el 85%, del 6è al 15è el 77% i del 16è endavant el 100%; si la baixa dura més de seixanta dies es complementarà fins el 100% des del primer dia.

En aquests càculs percentuals s'ha de tenir en compte el sou base i els complements de caràcter fix que rebi l'empleat/da.

#### *Article 37*

##### *Assegurances complementàries*

L'empresa garantirà als treballadors/res el mateix import de les indemnitzacions vigents a TVC i que actualment (2011) són les següents:

Prestacions	En cas d'accident laboral o no	En cas de malaltia
Mort	58.147,42	34.980,28
Invalidesa permanent total	116.294,82	34.980,28
Invalidesa permanent absoluta i GI	116.294,82	34.980,28
Invalidesa permanent parcial	34.980,28*	-

\* Aquesta serà la indemnització equivalent a una invalidesa amb una disminució parcial del 100%. En el cas que aquesta disminució sigui menor, la indemnització s'aplicarà sobre el barem establert en pòlissa.

En cas de mort, la indemnització es farà efectiva als beneficiaris legals o als que el treballador/a hagi designat mitjançant comunicació formal i escrita a l'empresa.

Les quantitats establertes per les indemnitzacions no tindran efectes retroactius i, per tant, seran d'aplicació en cada moment, a partir de la data en que s'hagin revaloritzat.

La data màxima de cobertura d'aquestes assegurances serà la que correspongui a la data en què es compleixin els 70 anys.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Article 38

### Pla de Pensions

S'ha acordat sol·licitar l'adhesió al Pla de Pensions d'Ocupació de promoció conjunta de l'àmbit de la Generalitat de Catalunya.

Per cada any de vigència del conveni, l'aportació anual de l'empresa al Pla de Pensions per cada treballador/a adscrit al pla de pensions serà la resultant d'aplicar els criteris establerts per la Comissió de Control del Pla de Pensions, d'acord amb el que estableixi en cada moment la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya o Acord de Govern.

## Article 39

### Altres mesures socials

#### 1. Ajut familiar:

Als treballadors/res se'ls abonarà, el mes d'agost de cada any, un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys de 470,18 euros per a l'any 2009. En cas de fills disminuïts físics, psíquics o sensorials, aquest pagament serà de 631,55 per fill l'any 2009 i no hi haurà limitació d'edat.

Si els dos membres de la parella treballen a l'Empresa el pagament es farà a un de sol. En el cas que el pare i la mare treballin a alguna empresa de la CCMA, només es farà el pagament a un dels 2 pares.

L'edat dels beneficiaris es computarà amb efectes 15 d'agost de l'any en curs.

Aquestes quantitats tindran la mateixa revisió que s'acordi per als conceptes salarials d'aquest Conveni.

#### 2. Ajut menjador:

Els treballadors/res d'Activa Multimèdia Digital, SL podran utilitzar el servei de menjador de TVC i l'autobús de Sant Ildefons a Sant Joan Despí, amb les mateixes condicions dels treballadors/res de TVC.

L'empresa subvencionarà el preu del menú del restaurant ubicat al centre de treball de d'Activa Multimèdia Digital, SL per equiparar-lo al del menjador de TVC. Aquesta subvenció afectarà els treballadors/res que facin horari partit i els de torns que per raó de la feina hagin d'allargar la seva jornada laboral.

Si l'empresa trasllada la seva seu de l'emplaçament actual, negociarà un acord amb el restaurant de la nova seu per tal que el preu del menú no sigui superior al que es paga actualment (o en el futur) al restaurant de les instal·lacions de l'Imagina. En cas contrari l'empresa assumirà la diferència. Si no hi hagués restaurant a la nova seu social es negociaria amb un altre establiment proper.

#### 3. Aparcament:

L'empresa, sempre que sigui possible per la disponibilitat de places vacants a IMAGINA, posarà un plaça de pàrking a disposició de qualsevol treballadora embarassada que ho sol·liciti o al treballador/a amb alguna discapacitat (temporal o no) que tinguin com a conseqüència una reducció important de la mobilitat.

## Capítol X

### Formació

## Article 40

### Formació

Per tal d'atendre la necessitat d'actualitzar i mantenir permanentment els coneixements professional i tècnics exigibles a cada lloc de treball i de fer possible el reciclatge permanent del personal, la Direcció dotarà una partida pressupostària que permeti fer front a les necessitats de formació dels treballadors/res de l'empresa.

S'informarà als representants dels treballadors de les accions formatives que es duguin a terme per complir els objectius previstos a l'apartat anterior.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Quan l'acció formativa sigui necessària per al desenvolupament de les feines assignades, l'assistència serà obligatòria. En aquest cas la formació serà dins de la jornada laboral o, si això no és possible, compensant hora per hora. En qualsevol altre supòsit, la formació serà fora de jornada i sense compensació.

L'empresa podrà facilitar al treballador/a una especialització professional donades les característiques específiques que comporta el seu lloc de treball. Aquesta especialització professional es farà de comú acord amb el treballador/a, serà a càrec de l'empresa i es realitzarà en el moment i horaris que indiqui l'empresa.

## *Capítol XI Règim disciplinari*

### *Article 41 Normes generals*

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 54 del RDL 1/1995 de l'Estatut dels treballadors. La qualificació i la sanció de les faltes es realitzarà d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el present Conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'Ordenament Jurídic.

La Direcció, abans d'imposar una sanció, escoltarà sempre els Representants dels Treballadors i, si l'afectat estigués afiliat, el seu Sindicat.

### *Article 42 Classificació de les 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:

#### 1. Són faltes lleus:

- a) Les injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) Les negligències, descuits o retards en la feina que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- c) La manca d'educació envers altres empleats/des, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

#### 2. Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c) Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats/des, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.
- e) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats/des o de l'empresa d'ordre intern i reservat si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador/a que, per raons de la seva feina, tingui accés directe a les dades.
- g) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercutexi en la feina, llevat que posa en perill les persones o béns de l'empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) Abandó injustificat de la feina.
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

j) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, en l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

3. Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.
- b) Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'empresa que causi danys greus.
- e) Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats/des, els seus familiars o a tercers relacionats amb l'empresa.
- f) L'abandó injustificat de la feina que causi perjudici greu.
- g) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h) El frau, l'abús de confiança i la desleialtat.
- i) L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuten negativament en la feina.
- j) L'abús d'autoritat quan comporti especial gravetat.
- k) L'assetjament sexual que es considerarà d'especial gravetat quan hi hagi diferència jeràrquica i se'n serveixi l'assetjador.

## *Article 43 Sancions*

1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió del sou i d'ocupació d'un dia.

2. Per faltes greus:

- Suspensió del sou i d'ocupació de 2 a 20 dies.

3. Per faltes molt greus:

- Suspensió del sou i d'ocupació de 21 a 60 dies.
- Acomiadament.

## *Article 44 Compliment de sancions*

La Direcció no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus quan l'empleat/da sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas, la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

De totes les sancions que imposa la Direcció, n'informarà simultàniament als Representants dels Treballadors i el treballador/a sancionat.

## *Article 45 Prescripció de les faltes*

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

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Article 46

### *Cancel·lació de faltes i sancions*

La Direcció anotarà en els expedients personals de cada empleat/da les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaràn cancel·lades als sis mesos les lleus, a l'any les greus, i als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en què hagin esdevingut fermes.

## Capítol XII

### *Seguretat i salut – Prevenció de riscos*

## Article 47

### *Disposicions generals*

A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la LPRL i en les altres disposicions aplicables.

## Article 48

### *Delegats de prevenció*

El delegat o delegats de prevenció tindran les funcions i els drets que legalment li pertoquin segons la legislació vigent en matèria de Prevenció de Riscos.

## Article 49

### *Condicions de treball durant l'embaràs*

Les treballadores embarassades tindran dret a canviar la seva feina per una altra del mateix nivell, si aquella pot perjudicar el procés de gestació i quan així ho aconselli el seu metge personal.

## Article 50

### *Revisions de la pell facial*

Els treballadors/res que per raons d'imatge hagin d'utilitzar maquillatge tindran dret a una revisió epidèrmica cada 6 mesos.

## Capítol XIII

### *Drets de la representació dels treballadors*

## Article 51

### *Representants dels treballadors*

Als efectes del present conveni es reconeixen com a representants dels treballadors els delegats de personal i, en el seu cas, els membres del Comitè d'Empresa.

Cada representant dels treballadors 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 representants dels treballadors, fins el límit màxim del 50 per cent més de les hores personals de cada mes. L'esmentada acumulació es comunicarà amb suficient antelació i, sempre que sigui possible, les acumulacions que hagin de tenir lloc cada mes es comunicaran dins dels cinc últims dies feiners del mes anterior.

Per agilitar la negociació col·lectiva, un cop constituïda la mesa de negociacions, es pactaran les condicions d'alliberament de feina dels representants dels treballadors.

## Article 52

### *Funcions dels representants dels treballadors*

Sense perjudici de les que se li atribueixen en aquest conveni i en les disposicions legals de caràcter general, seran facultats dels Representants dels Treballadors les següents:

- 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 present Conveni.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

b) Ser informat, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, sobre la situació econòmica de l'empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i les seves causes, i també dels accidents de treball i malalties professionals i de les seves conseqüències.

c) Ser informat sobre la imposició de sancions a qualsevol treballador/a de l'empresa, encara que siguin per falta lleu.

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 plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, instal·lacions o centres de treball.

Modificacions que es produueixin en l'estatut jurídic de l'empresa o en l'activitat empresarial.

e) Ser informat trimestralment, en el marc d'una reunió amb la Direcció de l'empresa, de la informació que sobre contractació estableix el punt 4 de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors en referència als contractes que la mateixa norma esmenta.

f) La Direcció d'Activa Multimèdia Digital, SL informarà prèviament als representants dels treballadors de qualsevol projecte que impliqui transferència de treballadors/res a altres empreses de la CCRTV o noves empreses que es creïn i negociarà amb els representants dels treballadors les condicions laborals dels treballadors/res que en puguin resultar afectats.

g) Tots i cadascun dels membres del representants dels treballadors tindran lliure accés a totes les instal·lacions i centres de treball de l'empresa. Per a l'accés a les àrees reservades hauran de sol·licitar prèviament a la Direcció.

## Article 53

### *Reunions, locals i taulells d'anuncis*

Els delegats de personal disposaran, per a ús exclusiu, d'un local dotat amb el material i mobiliari d'oficina necessari, on celebraran les reunions, atendran les consultes dels treballadors/res i realitzaran altres feines inherents a les seves funcions.

Els delegats de personal disposaran, per a ús exclusiu, de taulers d'anuncis a cada departament o secció, amb la finalitat de poder informar al conjunt dels treballadors/res sobre els problemes que l'affectin.

## Article 54

### *Assemblees dels treballadors*

Els treballadors/res podran fer assemblees per tractar temes d'interès comú en matèria laboral o social.

Les assemblees podran ser convocades pels representants dels treballadors mitjançant l'accord adoptat per la meitat més un dels membres o per un nombre de treballadors/res no inferior al 33 per cent de la plantilla del centre.

No podran assistir a les assemblees persones alienes a l'empresa sense l'autorització prèvia de la Direcció.

Excepte quan hi hagi raons d'urgència, la convocatòria d'assemblees s'haurà de comunicar a la Direcció amb 48 hores d'antelació com a mínim abans de la celebració, i se n'indicarà l'ordre del dia, la durada prevista, que mai no serà superior a 1 hora i mitja, i la resta de circumstàncies que indica la llei.

La celebració de 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 55

### *Lliure expressió*

Els treballadors/res disposaran d'uns taulers d'anuncis que instal·larà l'empresa als mateixos llocs que hi hagi taulers dels representants dels treballadors.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Capítol XIV Disposicions diverses

### Article 56 *Protecció de la intimitat*

La Direcció 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 dels treballadors/res.

### Article 57 *Garanties processals*

L'empresa garanteix al personal que sigui querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina en interès d'Activa Multimèdia Digital la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat/da i procurador/a en les condicions que s'assenyalen en la pòlissa d'assegurances subscrita amb aquestes finalitats.

Les inassistències al treball per detenció o presó preventiva o similars seran causa de la suspensió del contracte, però, si l'empleat/da no és processat/da o és absolt/a per sentència ferma, la Direcció computarà el temps d'inassistència als efectes del complement d'antiguitat i compensarà el treballador/a amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat.

Les garanties i cobertures estableties en l'apartat 1 d'aquest punt es mantindran, malgrat la rescissió del contracte de treball, quan els fets a protegir s'hagin produït durant la vigència del contracte.

Queda exclosa de les garanties d'aquest article la responsabilitat derivada de les multes judicials que puguin ser imposades als empleats/des.

### Article 58 *Assetjament*

Es considera assetjament psicològic o "mobbing" la conducta del qui sotmet una persona, generalment del mateix entorn laboral, a un maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que atempta contra la seva dignitat, amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment, la qual cosa provoca en la persona afectada problemes físics, psicològics, morals i professionals.

Es considera assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Això inclou comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats, desenraonats i ofensius per a la persona que n'és objecte si el sotmetiment o la negativa d'un treballador/a a aquesta conducta té efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, l'ocupació, la seva continuïtat a l'Empresa, els ascensos, el sou o qualsevol altra decisió relativa al seu lloc de treball i si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidador hostil o humiliant per al treballador/a.

La Direcció i el Comitè d'Empresa consideren que tota persona té dret a un tracte respectuós i digne. Per aquest motiu, l'assetjament al lloc de treball, tan sigui vertical descendant o ascendent així com horitzontal, és inacceptables i no pot ser tolerat sota cap circumstància. Ambdues parts són conscientes que la violència psicològica al treball significa una agressió a la persona i pot ser causa d'una pèrdua de salut per part de la víctima i d'eficàcia en el funcionament de l'empresa.

La Direcció i el Comitè d'Empresa consideren un deure ètic i moral de tots els empleats/des denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i els comandaments intermedis han de vetllar perquè els empleats/des que denunciencien o actuen com a testimonis no pateixin cap tipus de represàlia.

El Comitè d'Empresa farà una anàlisi prèvia de la situació i si hi ha prou indicis que pot haver assetjament, es crearà una Comissió Paritària composta per la Direcció i el Comitè d'Empresa que, amb el suport i participació del Servei de Prevenció, es farà càrrec de la investigació adient i del seguiment posterior. Qualsevol assetjament serà tractat amb el rigor, seriositat, rapidesa, confidencialitat, objectivitat i imparcialitat que requereix una situació com la que s'aborda. Es garantirà que les investigacions internes relatives a qualsevol denúncia per assetjament es duguin a terme amb el degut respecte als drets tant de la persona que ha presentat la denúncia com de la persona denunciada.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Es garantirà que tant la persona que presenta la denúncia com la denunciada tinguin dret a ser accompaniedades i/o representades per un membre del Comitè d'Empresa i/o del seu sindicat, o per un amic/amiga o company/a que s'informi detalladament de la denúncia, la naturalesa de la mateixa i la possibilitat de contestar-la.

No es demanarà a la persona que presenti la denúncia que expliqui repetidament els fets quan això no sigui estrictament necessari i la investigació se centrarà en els fets objecte de la denúncia.

Es garantirà la possibilitat d'un trasllat o una reorganització de la feina del treballador/a afectat, si així ho vol, en el cas que treballin junts la persona denunciant i la denunciada, mentre dura l'aclariment dels fets.

Els/les responsables de l'assetjament seran sancionats/des disciplinàriament. La gravetat de la sanció dependrà de les circumstàncies de cada cas.

## *Capítol XV*

### *Normes d'utilització dels sistemes d'informació i comunicació*

#### *Article 59*

##### *Normes d'utilització dels sistemes d'informació i comunicació*

Els treballadors/res d'Activa Multimèdia Digital tenen el deure i el dret a conèixer les normes de la CCMA que afectin a la seva activitat.

En concret, la Direcció i els treballadors/res han d'estar vigilants perquè es compleixin les normes corporatives emeses sobre la utilització dels sistemes d'informació i comunicació, així com les que afectin a la privacitat de les dades personals que afectin als treballadors/res així com les dades referents a processos, productes i serveis d'AMD.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

1. Aquest conveni se signa partint d'un plantejament de la direcció d'ajust de la despesa, amb l'objectiu del manteniment del model de servei públic i amb l'oferiment de llocs de treball, que motiven la reducció retributiva pactada conforme l'establert a l'article 35 d'aquest Conveni.

2. Futur canvi de titularitat empresarial:

2.1 En relació al futur canvi de titularitat empresarial derivat del procés de fusió per absorció de AMD per TVC, SA, l'estatus legal actual dels representants dels treballadors es mantindrà d'acord amb el que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de mantenir la interlocució fins al moment en que se signi el Conveni Col·lectiu d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2013.

2.2 En relació a l'esmentat procés de fusió, la direcció, oferirà a tots els treballadors d'AMD fixes un lloc de treball de característiques el més similars possibles a les actuals, en funció de les necessitats organitzatives. Aquests llocs de treball gaudiran de les garanties que s'estableixin pel manteniment de la plantilla a TVC.

Els representants dels treballadors i la direcció es reuniran periòdicament per fer el seguiment dels oferiments derivats del procés de fusió.

2.3 En relació a l'esmentat procés de fusió, la direcció es compromet a garantir a tots els treballadors de conveni que els canvis de lloc de treball i/o funcions que es puguin produir com a conseqüència del procés de fusió, en cap cas afectarà el total de retribucions fixes percebudes. A aquests efectes, en el supòsit d'assignació de tasques que tinguin un retribució inferior a l'actualment percebuda, es crearà un complement salarial per la diferència. Aquest complement estarà subjecte als acords econòmics pactats al present conveni i podrà ser absorbit i compensat per futures promocions o millores retributives, tret de l'antiguitat.

2.4 L'estudi i anàlisi dels llocs de treball d'AMD i la seva valoració de categories i nivells salarials definitius, amb la possibilitat d'agrupar categories en nivells salarials, que es va realitzar pel sistema HAY, s'utilitzarà com element de referència a l'hora d'ofrir llocs de treball dins el procés de fusió per absorció prevista de AMD per TVC, SA.

En els casos que com a conseqüència de la fusió s'hagin d'assignar noves tasques diferents a les actuals, es procedirà a una nova valoració pel mateix sistema HAY.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Per a l'exercici 2009, a banda de l'increment de salari previst, es destina un 0'74% de la massa salarial del personal de conveni per a distribuir específicament en aquells supòsits que calgui per motius d'equitat interna.

## 3. Comissió Paritària:

3.1 Composició i nomenament: la Comissió Paritària estarà composta per sis membres, tres dels quals seran representants de l'empresa i tres dels treballadors/treballadores.

Són membres de la Comissió Paritària els senyors següents:

- Per l'empresa: David de Abasolo, Joan Pericas i Joan Rosés.
- Pels treballadors: Alberto Alcantara, Carlos Boque, Daniel Ramírez.

Els membres podran ser substituïts quan cada part ho consideri necessari. El nomenament s'haurà de comunicar a l'altra part amb un mínim de vint-i-quatre hores d'antelació.

## 3.2 Funcions de la Comissió: les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

- a) El coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació del Conveni d'acord amb el que s'estableix a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.
- b) El desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, modificació del Conveni durant la seva vigència. En aquest cas, hauran d'incorporar-se a la Comissió la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin signat el Conveni, essent exigible la concorrència dels requisits de legitimació previstos als articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors per tal que els acords de modificació tinguin eficàcia general.
- c) El coneixement i resolució de les discrepàncies una vegada finalitzat el període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del Conveni, d'acord amb el que s'estableix als articles 41.6 i 82.3 respectivament.
- d) En el supòsit que no existeixi representació legal dels treballadors, les consultes per a la negociació d'un acord previstes per als casos de modificació substancial de les condicions de treball (art. 41. 4 i 5 ET) o inaplicació del règim salarial (art. 82.3 ET) es realitzaran en el si d'aquesta Comissió.
- e) Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni.
- f) Mediació en els conflictes individuals o col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels interessats en el conflicte.
- g) 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 dues parts.
- e) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del conveni o siguin establertes al text.

3.3 Procediment d'actuació: la Comissió es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes inclosos a l'àmbit de les seves funcions. En el supòsit de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu, la Comissió es reunirà quan finalitzi el període de consultes o en el moment en què es constati la impossibilitat d'arribar a cap acord.

Des del moment que se li sotmeti el problema, la Comissió s'haurà de convocar en un termini màxim de set dies, i la decisió també es prendrà no més enllà dels set següents a la data per a la qual fou convocada, prorrogables, si cal, per set dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple, i perquè siguin vàlids hauran de ser-hi presents un mínim de quatre membres, sempre amb caràcter paritari. De totes les actuacions, la Comissió Paritària n'aixecarà acta, que signaran els seus components. Els acords assolits es reflectiran per escrit i se signaran a la mateixa reunió.

3.4 Sotmetiment a sistemes no judicials de solució de conflictes: En els supòsits en què la Comissió Paritària no arriba a cap acord, les discrepàncies seran sotmeses al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), mitjançant la via prevista al Reglament de Funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflictes que sorgeixen a l'empresa amb caràcter individual o col·lectiu.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

En conseqüència, empresa i treballadors/treballadores s'obliguen a recórrer davant l'esmentat TLC, per resoldre qualsevol mena de conflictes individuals o col·lectius que plantegin davant aquest Tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o decisió del dret a aplicar o per a la resolució dels conflictes de fet.

A tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el Reglament de Funcionament del Tribunal, amb l'excepció de la via de l'arbitratge, per recórrer a la qual serà necessari l'accord exprés de tots els afectats en cada cas.

Tanmateix, ambdues representacions convenen que la submissió que fan en aquest article al procediment de mediació davant el TLC, no perjudicarà ni dilatarà l'accés de les parts a l'Administració i/o a la Jurisdicció ordinària. Amb aquesta finalitat s'estableix que pugui utilitzar-se una i altra via conjuntament, evitant d'aquesta manera qualsevol prescripció o caducitat de l'acció, o simplement qualsevol dilació. En aquest sentit, s'estableix que si quan iniciada la mediació ara convinguda s'incoa paral·lelament l'acció davant la jurisdicció i/o administració, aquest darrer procediment se suspendrà fins que la mediació s'acabi, la qual cosa haurà de succeir en el termini més breu possible.

## 4. Pla d'Igualtat:

La direcció del Grup CCMA, d'acord amb els protocols administratius corresponents, ha elaborat una proposta de Pla d'Igualtat corporatiu que es troba pendent de negociació i aprovació amb els representants dels treballadors.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### 1. Altres mesures:

Si TVC introduceix qualsevol altre millora social, la Direcció i els Representants dels Treballadors, estudiaran conjuntament la viabilitat de la seva aplicació en el cas d'Activa Multimèdia Digital.

### 2. Teletreball:

Durant la vigència del Conveni es crearà una Comissió paritària que estudii la viabilitat de la implantació del Teletreball.

### 3. Denúncia:

Aquest Conveni col·lectiu podrà ser denunciat per les parts amb una antelació mínima de 30 dies respecte a la data de venciment. En qualsevol cas, quedarà prorrogat automàticament fins a l'entrada en vigor del nou conveni col·lectiu que sigui aplicable a partir de l'1 de gener del 2013 a TVC.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir cap acord, les parts se sotmetran als procediments no judicials establerts als acords interprofessionals previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

## Annex 1

### Relació categories laborals

Cada treballador d'AMD ocupa un lloc de treball específic i està enquadrat en una de les següents categories. En cas d'incorporació de nous empleats per cobrir noves necessitats a l'empresa, o per la creació de nous perfils amb empleats ja existents, es podran afegir noves categories.

Administratiu/va: S'encarrega de realitzar les tasques administratives que li hagin estat assignades: atenció centraleta telefònica, recepció i atenció de visites, suport a les compres, vendes, gestió borsa de treball entre d'altres feines de caire administratiu i de suport a la gestió.

Cap de Projectes: S'encarrega de la gestió de projectes: redacció d'especificacions, planificació de recursos, timings d'execució, relació amb els clients, relació i coordinació amb els altres departaments de l'empresa implicats en el projecte perseguint els objectius establerts dins dels terminis i costos fixats. Supervisa les feines realitzades.

Cap de Serveis: És la persona encarregada d'un servei. Habitualment tindrà personal adscrit al servei i serà responsabilitat seva la coordinació del servei, la planificació de tasques de les persones adscrites al servei i la coordinació amb altres serveis i departaments de l'empresa.

Dissenyador/a Gràfic: És la persona que dissenya la visualització de tots els productes pels diferents clients de l'empresa i els prepara per la seva publicació o automatització en qualsevol plataforma (TV, web, mòbils, TDT, etc.).

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

S'encarrega del disseny de la imatge corporativa de l'empresa i de la preparació de materials gràfics per a fires, esdeveniments i material promocional. Coneix el programari usat per un dissenyador/a gràfic.

Meteoròleg: És el responsable de l'elaboració de productes de informació meteorològica i productes associats pels diferents clients de l'empresa. Elabora i prepara els continguts meteorològics per a qualsevol plataforma i presenta els espais de televisió. Fa un seguiment de les incidències que afecten a l'elaboració correcte de les previsions meteorològiques. Coneix els mètodes de previsió meteorològica i els principals models emprats.

Productor/a: S'encarrega de la producció de programes i la programació de la publicitat dins la graella d'emissió. Realitza tasques de planificació de recursos humans, organitza els viatges de treball dels empleats de l'empresa i el transport del material d'instal·lació i fires, entre d'altres feines de gestió i organització.

Promotor Comercial i de Marketing: S'encarrega de la captació de clients potencials, la venda de productes, el manteniment de la relació comercial amb els clients, la preparació d'ofertes i la promoció dels productes i serveis de l'empresa entre d'altres feines de caire comercial i de marketing.

Realitzador/a multimèdia: Es responsable de la imatge dels productes de vídeo que elabora l'empresa. S'encarrega de la gravació i postproducció de vídeos, realització de reportatges, promocions i materials corporatius entre d'altres tasques de producció audiovisual pròpies de l'empresa. Fa el manteniment de la graella de programació de diversos canals multiplataforma. Supervisa la producció externa.

Redactor/a –Guionista multimèdia: S'encarrega de generar continguts, segons les línies editorials estipulades en la seva línia de servei o producte. Coneix les eines específiques de creació de continguts multiplataforma. S'encarrega del disseny conceptual i de l'arquitectura de la informació dels projectes així com de fer la recerca, redacció, introducció, muntatge, locució i conducció de continguts multiplataforma en funció dels requisits funcionals de cada departament.

Tècnic: S'encarregarà de les tasques de tipus tècnic que s'adiguin al departament corresponent i podran comprendre desenvolupament i programació de software, manteniment d'equipament informàtic i d'àudio i vídeo, atenció a requeriments tècnics de clients, documentació d'expedients tècnics, supervisió de processos tècnics, i totes les tasques de operacions i explotació pertinents al seu departament. Serà responsable de les tasques tècniques i de suport que se li encarreguin, del seu compliment dins dels marges establerts, del seu correcte funcionament i de la infraestructura tècnica relacionada.

En totes les categories es podrà establir un nivell d'ajudant per a professionals que no tinguin una experiència consolidada en cada àrea específica, motiu pel qual assumeix un nivell de responsabilitat i una complexitat en les seves tasques menors que la de la pròpia categoria.

El camí natural cap a la promoció d'aquest professional es produirà després d'adquirir aquest la suficient experiència, coneixements (de treball diari, de la formació i l'autoformació), que el permeti assumir nivells superiors de responsabilitat i complexitat en les tasques. La durada estimada fins arribar a la promoció serà de 2 anys, i es farà efectiva previ informe favorable del Cap de l'àrea corresponent.

*Continua en la pàgina següent*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### Annex 2

Taula salarial 2009 (1.1.2009-30.6.2009)

(Incorpora l'increment del 2% establert al preacord)

Jornada anual efectiva: 1.645 hores (aplicable fins al 30.6.2009)

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	22.310,01	1.859,17	1.593,57	30,28	13,56	2,03	27,80	47,77	11,16
Ajudants de totes les categories	24.541,20	2.045,10	1.752,94	30,28	14,92	2,24	30,58	47,77	11,16
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.676,42	2.556,37	2.191,17	30,28	18,65	2,80	38,23	47,77	11,16
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.465,07	2.788,76	2.390,36	30,28	20,34	3,05	41,70	47,77	11,16
Cap de projectes, cap de serveis	36.811,65	3.067,64	2.629,40	30,28	22,38	3,36	45,87	47,77	11,16

### Annex 3

Taula salarial 2009 (1.7.2009-31.12.2009)

(Incorpora l'increment del 2% establert al preacord)

Jornada anual efectiva: 1.568 hores (aplicable a partir de l'1.7.2009)

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	22.310,01	1.859,17	1.593,57	30,28	14,23	2,13	29,17	47,77	11,16
Ajudants de totes les categories	24.541,20	2.045,10	1.752,94	30,28	15,65	2,35	32,09	47,77	11,16
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.676,42	2.556,37	2.191,17	30,28	19,56	2,93	40,11	47,77	11,16
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.465,07	2.788,76	2.390,36	30,28	21,34	3,20	43,75	47,77	11,16
Cap de projectes, cap de serveis	36.811,65	3.067,64	2.629,40	30,28	23,48	3,52	48,13	47,77	11,16

### Annex 4

Taula salarial 2010 (incorpora el 0,3% fixat a la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya)

Jornada anual efectiva: 1.568 hores

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	22.376,94	1.864,75	1.598,35	60,73	14,27	2,14	29,26	47,91	11,19
Ajudants de totes les categories	24.614,82	2.051,24	1.758,20	60,73	15,70	2,35	32,18	47,91	11,19

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.768,45	2.564,04	2.197,75	60,73	19,62	2,94	40,23	47,91	11,19
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.565,47	2.797,12	2.397,53	60,73	21,41	3,21	43,88	47,91	11,19
<u>Cap de projectes, cap de serveis</u>	<u>36.922,08</u>	<u>3.076,84</u>	<u>2.637,29</u>	<u>60,73</u>	<u>23,55</u>	<u>3,53</u>	<u>48,27</u>	<u>47,91</u>	<u>11,19</u>

## Annex 5

Taula salarial 2011 (1.1.2011-30.4.2011)

Jornada anual efectiva: 1.568 hores

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	22.376,94	1.864,75	1.598,35	60,73	14,27	2,14	29,26	47,91	11,19
Ajudants de totes les categories	24.614,82	2.051,24	1.758,20	60,73	15,70	2,35	32,18	47,91	11,19
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.768,45	2.564,04	2.197,75	60,73	19,62	2,94	40,23	47,91	11,19
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.565,47	2.797,12	2.397,53	60,73	21,41	3,21	43,88	47,91	11,19
<u>Cap de projectes, cap de serveis</u>	<u>36.922,08</u>	<u>3.076,84</u>	<u>2.637,29</u>	<u>60,73</u>	<u>23,55</u>	<u>3,53</u>	<u>48,27</u>	<u>47,91</u>	<u>11,19</u>

## Annex 6

Taula salarial 2011 (maig a desembre)

Jornada anual efectiva: 1.568 hores

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)
Administratiu/va	22.376,94 (RAV -5%) -1118,85	1.864,75 (RAV -5%) -93,24	1.598,35 (RAV -5%) -79,92	60,73 (RAV -5%) -3,04
Ajudants de totes les categories	24.614,82 (RAV -5%) -1230,74	2.051,24 (RAV -5%) -102,56	1.758,20 (RAV -5%) -87,91	60,73 (RAV -5%) -3,04
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.768,45 (RAV -5%) -1538,42	2.564,04 (RAV -5%) -128,20	2.197,75 (RAV -5%) -109,89	60,73 (RAV -5%) -3,04
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.565,47 (RAV -5%) -1678,27	2.797,12 (RAV -5%) -139,86	2.397,53 (RAV -5%) -119,88	60,73 (RAV -5%) -3,04
<u>Cap de projectes, cap de serveis</u>	<u>36.922,08 (RAV -5%) -1846,10</u>	<u>3.076,84 (RAV -5%) -153,84</u>	<u>2.637,29 (RAV -5%) -131,86</u>	<u>60,73 (RAV -5%) -3,04</u>

Categories	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	14,27 (RAV -5%) -0,71	2,14 (RAV -5%) -0,11	29,26 (RAV -5%) -1,46	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Ajudants de totes les categories	15,70 (RAV -5%) -0,78	2,35 (RAV -5%) -0,12	32,18 (RAV -5%) -1,61	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	19,62 (RAV -5%) -0,98	2,94 (RAV -5%) -0,15	40,23 (RAV -5%) -2,01	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Categories	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Promotor/a comercial i de màrqueting	21,41 (RAV -5%) -1,07	3,21 (RAV -5%) -0,16	43,88 (RAV -5%) -2,19	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Cap de projectes, cap de serveis	23,55 (RAV -5%) -1,18	3,53 (RAV -5%) -0,18	48,27 (RAV -5%) -2,41	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

RAV-5% (Reducció Acord de Viabilitat). Aquesta reducció forma part de les taules salarials i és d'aplicació a la nòmina mitjançant un concepte negatiu diferenciat de la resta de conceptes de les taules. És d'aplicació sobre tots els conceptes econòmics salarials i extrasalarials, llevat d'aquells que s'hagi establert una altra cosa. És d'aplicació a partir de l'1 de maig de 2011, paga de juny inclosa.

### Annex 7

#### Taula salarial 2012

Jornada anual efectiva: 1.568 hores.

Categories	Sou bàsic anual	Sou mensual (12)	Sou mensual (14)	Antiguitat (trienni)
Administratiu/va	22.376,94 (RAV -5%) -1118,85	1.864,75 (RAV -5%) -93,24	1.598,35 (RAV -5%) -79,92	60,73 (RAV -5%) -3,04
Ajudants de totes les categories	24.614,82 (RAV -5%) -1230,74	2.051,24 (RAV -5%) -102,56	1.758,20 (RAV -5%) -87,91	60,73 (RAV -5%) -3,04
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	30.768,45 (RAV -5%) -1538,42	2.564,04 (RAV -5%) -128,20	2.197,75 (RAV -5%) -109,89	60,73 (RAV -5%) -3,04
Promotor/a comercial i de màrqueting	33.565,47 (RAV -5%) -1678,27	2.797,12 (RAV -5%) -139,86	2.397,53 (RAV -5%) -119,88	60,73 (RAV -5%) -3,04
Cap de projectes, cap de serveis	36.922,08 (RAV -5%) -1846,10	3.076,84 (RAV -5%) -153,84	2.637,29 (RAV -5%) -131,86	60,73 (RAV -5%) -3,04

Categories	Hora ordinària (HO Real)	Nocturnitats (Hores 22-06)	Hores extres	Pernocació	Complement per àpat
Administratiu/va	14,27 (RAV -5%) -0,71	2,14 (RAV -5%) -0,11	29,26 (RAV -5%) -1,46	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Ajudants de totes les categories	15,70 (RAV -5%) -0,78	2,35 (RAV -5%) -0,12	32,18 (RAV -5%) -1,61	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Dissenyador/a gràfic/a, redactor-guionista multimèdia, meteoròleg/a, productor/a, realitzador/a multimèdia, tècnic	19,62 (RAV -5%) -0,98	2,94 (RAV -5%) -0,15	40,23 (RAV -5%) -2,01	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Promotor/a comercial i de màrqueting	21,41 (RAV -5%) -1,07	3,21 (RAV -5%) -0,16	43,88 (RAV -5%) -2,19	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Cap de projectes, cap de serveis	23,55 (RAV -5%) -1,18	3,53 (RAV -5%) -0,18	48,27 (RAV -5%) -2,41	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

RAV-5% (Reducció Acord de Viabilitat). Aquesta reducció forma part de les taules salarials i és d'aplicació a la nòmina mitjançant un concepte negatiu diferenciat de la resta de conceptes de les taules. És d'aplicació sobre tots els conceptes econòmics salarials i extrasalarials, llevat d'aquells que s'hagi establert una altra cosa. És d'aplicació a partir de l'1 de maig de 2011, paga de juny inclosa.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## CASTELLANO

*Traducción del texto original aportada por las partes*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACTIVA MULTIMÈDIA DIGITAL, SL PARA LOS AÑOS 2009-2012

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### *Artículo 1*

##### *Ámbito*

Este Convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre Activa Multimèdia Digital, SL y sus empleados/as.

Quedarán excluidos del ámbito de este Convenio los empleados/as que formen parte del Comité de Dirección y los empleados/as con cargos de mando que, por sus especiales características o nivel de responsabilidad, tengan dependencia jerárquica o funcional directa del director de la empresa.

##### *Artículo 2*

##### *Vigencia y duración*

Este Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009, salvo aquellos aspectos en que se haya fijado una fecha específica en concreto, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

### *Capítulo II*

#### *Absorción y compensación y Comisión Paritaria*

##### *Artículo 3*

##### *Absorción y compensación*

Las condiciones de trabajo resultantes de las normas de aplicación a Activa Multimèdia Digital, SL que se pactan en este convenio, sustituirán, en su caso, los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por lo que ahora se pacta.

Las disposiciones de carácter sectorial y / o general, sean sobre la materia que sean, que puedan promulgarse en el futuro, sólo serán de aplicación a Activa Multimèdia Digital, SL cuando consideradas y valorados conjuntamente con el resto de disposiciones generales, sean superiores a las pactadas en el presente documento, también consideradas y valoradas conjuntamente. En caso contrario se considerarán compensadas automáticamente por lo que se pacta en este convenio.

### *Capítulo III*

#### *Calificación y clasificación del personal*

##### *Artículo 4*

##### *Calificación y clasificación del personal*

Las categorías laborales y los salarios correspondientes se reflejan en los anexos 1 (categorías) y 2 a 7 (sueldos de las categorías laborales).

##### *Artículo 5*

##### *Promociones de trabajadores/as*

Cuando un trabajador/a haya recibido un encargo explícito de la Dirección de asumir temporalmente las tareas de una categoría superior, y esta situación se mantenga ininterrumpidamente durante un máximo de 12 meses sin que la Dirección lo haya promocionado, este trabajador consolidará esta categoría superior excepto cuando esté cubriendo una baja con reserva de plaza (por enfermedad, excedencia, etc.).

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Esta consolidación no se aplicará en el caso de los trabajadores que tengan un complemento de puesto de trabajo ligado a la asunción temporal de responsabilidades específicas así explícitamente señaladas por la Dirección. Tampoco se aplicará al desarrollo de funciones de jefe de proyecto.

La Dirección mantendrá a los representantes de los trabajadores periódicamente informados de la evaluación de estos procesos.

## *Capítulo IV*

### *Plantilla - Provisión de vacantes - Contratación*

#### *Artículo 6*

##### *Plantilla. Provisión de vacantes. Contratación*

La plantilla de personal fijo de la empresa está integrada por empleados / as vinculados por relación laboral común, de carácter indefinido, aprobada por los órganos de gobierno de la CCMA.

Cuando la Dirección acuerde la provisión de plazas fijas, éstas serán cubiertas preferentemente por trabajadores/as que tengan contratos laborales vigentes de las categorías correspondientes a las plazas fijas a cubrir. De estos acuerdos serán informados los representantes de los trabajadores.

En caso de haber una plaza vacante en la empresa se priorizará la promoción de personal interno siempre y cuando se cumplan los requisitos de preparación, experiencia y antigüedad.

Para decidir qué personas ocuparán las plazas fijas vacantes, la Dirección hará una evaluación basada en criterios objetivos sobre las aptitudes demostradas durante su estancia en la empresa.

Los candidatos, tanto si son externos como si vienen de contrataciones temporales, deberán reunir los requisitos básicos necesarios (formación, experiencia y otros conocimientos) para ocupar los correspondientes puestos de trabajo.

También se tendrá en cuenta el tiempo de contratación temporal a la empresa y en el lugar de trabajo, con la ponderación conjunta con el resto de criterios valorados.

De la valoración y el informe que resulte la Dirección dejará constancia documental en cada expediente.

Del proceso que se siga, y los resultados de las evaluaciones, así como de las decisiones de la cobertura de las plazas, se dará información a los representantes de los trabajadores.

Se exigirá el conocimiento suficiente de catalán, y otros idiomas necesarios para el desarrollo de las funciones asignadas a cada puesto de trabajo.

Las contrataciones temporales se harán mediante las bolsas de trabajo de las universidades o a partir de otro sistema de investigación, de conocimiento e información públicos.

Los trabajadores/as con contratos temporales, aunque éstos sean de corta duración, deben reunir también los requisitos personales y profesionales básicos exigibles a cada puesto de trabajo.

La media anual de contratación temporal no podrá superar el 15% del nivel total de contratación, una vez deducidas las obras específicas para proyectos. A efectos del cálculo de la media anual de contratación temporal, no se tendrán en cuenta los contratos de sustitución de trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo (incapacidad temporal, permisos, licencias, vacaciones, etc.).

La empresa potenciará la contratación de personal con algún tipo de disminución física y psíquica para cubrir puestos de trabajo específicos. Los candidatos deberán reunir las condiciones y requisitos exigidos para cada puesto de trabajo.

#### *Artículo 7*

##### *Tiempo de prueba*

Todas las contrataciones estarán sujetas a un período de prueba de la siguiente duración:

- 4 meses para puestos de trabajo que requieran titulación de grado medio o superior.
- 2 meses para puestos de trabajo que requieran titulación de formación profesional o equivalente.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

- 30 días hábiles para el resto.

## Artículo 8

### *Extinción del contrato*

La extinción del contrato de los empleados se producirá por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado deberá ser comunicado a la empresa por escrito, con una antelación mínima de 15 días para los no cualificados, y de 30 días para el resto de empleados.

El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a ser indemnizada con una cantidad equivalente a las retribuciones que habría cobrado el empleado durante el tiempo de preaviso incumplido.

## Capítulo V

### *Jornada y horarios*

## Artículo 9

### *Jornada y horarios*

La jornada semanal de trabajo será de 35 horas efectivas (equivalentes a 1.568 horas efectivas anuales). Esta nueva jornada se aplicará con efectos 1 de julio de 2009.

El calendario laboral anual recogerá los festivos dictados por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, y las fiestas locales serán las correspondientes a Barcelona. La Dirección de AMD hará público el calendario, que incluirá el cómputo de jornada diaria o semanal por los diferentes períodos de las jornadas reducidas específicas (viernes, víspera de festivos señalados, etc.) y las jornadas retribuidas que resulten de libre disposición dentro de la última quincena del mes de diciembre del año anterior, siempre que se hayan publicado las fiestas oficiales en el DOGC.

## Artículo 10

### *Régimen personal de horarios*

#### 10.1 Horario partido:

Las franjas de referencia para el horario habitual de los trabajadores/as con horario partido serán:

- Entrada de 08.00 a 10.00 horas.
- Salida de 17.00 a 19.00 horas.
- Como máximo se podrán disfrutar de dos horas para comer y como mínimo el tiempo dedicado a comer será de 30 minutos.

El personal con horario partido, salvo necesidades organizativas específicas, podrá hacer horario continuado, siempre que garantice la presencia en la tarde de personal suficiente a los departamentos, los viernes y los períodos siguientes: verano del 23 de junio al 11 de septiembre y en Navidad coincidiendo con las vacaciones escolares.

#### 10.2 Horario continuado:

Las franjas de referencia para los horarios continuados serán:

- Entrada de 8.00 a 10.00 horas.
- Salida de 15.00 a 17.00 horas.

Para los días de horario continuado, en los departamentos donde las necesidades del servicio lo requieran, la Dirección establecerá permanencias por la tarde manteniendo el horario habitual del trabajador asignado a cubrir el servicio.

#### 10.3 Normas comunes a los anteriores apartados:

Cada trabajador/a tendrá un horario habitual de lunes a viernes dentro de esta franja de referencia cuando haga horario partido. Este horario estará definido por el Jefe del área correspondiente.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Los empleados/as podrán acordar con la dirección la modificación de este horario de referencia para atender circunstancias familiares, personales o por razón de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse este cambio de horario para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la dirección. La dirección decidirá, en cada caso, la concesión de esta modificación si lo permiten las necesidades y la organización del trabajo.

## Artículo 11

### Régimen personal de turnos y fin de semana

Los trabajadores/as que hagan turnos o trabajen en fin de semana tendrán un horario específico teniendo en cuenta la jornada anual pactada. La Dirección podrá establecer horarios diferentes a los actuales, si tiene necesidad de dar respuesta a nuevas actividades o adaptarse a nuevas demandas de servicio u organizativas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

En horario a turnos, cuando se trabajen más de 6 horas continuadas, habrá una pausa para el descanso de 20 minutos consecutivos de duración. Este tiempo de descanso se computará como jornada efectiva a todos los efectos. Si por necesidades del servicio el trabajador / a no puede disfrutar de este descanso, el tiempo no descansado se añadirá al cómputo de su jornada, con conocimiento previo de su jefe.

En horario a turnos, cuando se trabajen 10 o más horas continuadas habrá una pausa para el descanso de 45 minutos consecutivos de duración. Este tiempo de descanso se computará como jornada efectiva a todos los efectos. Si por necesidades del servicio el trabajador / a no puede disfrutar de este descanso, el tiempo no descansado se añadirá al cómputo de su jornada, con conocimiento previo de su jefe.

Puntualmente los trabajadores/as con horario a turnos podrán intercambiarlos de mutuo acuerdo, siempre que haya una causa que lo justifique y con el visto bueno de su jefe.

Si el horario de fin de semana incluye un día laborable este será el viernes o el lunes. El horario de trabajo se distribuirá siguiendo la proporción de 1 hora de fin de semana equivale a 1 hora y 20 minutos entre semana.

Los festivos trabajados serán compensados a razón de 1,5 días laborables por cada festivo trabajado.

Si por exigencias de la empresa el trabajador / a es obligado a cambiar su turno habitual de forma permanente, se deberá comunicar a la persona afectada y los delegados de personal con un mes de antelación.

## Artículo 12

### Vacaciones

Todos los empleados/as tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 25 días laborables, en proporción a su jornada y distribución de la misma.

Los trabajadores/as tendrán derecho a hacerlas preferentemente del 1 de junio al 15 de septiembre, las semanas de Navidad y Fin de año y Semana Santa, y a hacerlas de forma continuada. Fuera de estos períodos habituales de vacaciones, los trabajadores/as podrán disfrutar hasta 5 días seguidos de vacaciones previa autorización de la Dirección.

Por acuerdo directo entre la Dirección y un empleado / a, el período de vacaciones podrá ser fraccionado.

Los empleados/as que ingresen o causen baja en el año natural que corresponda tendrán el período de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

El período de días proporcional para hacer vacaciones se contará por años naturales, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre, teniendo derecho a vacaciones en los períodos establecidos.

La Dirección, cuando prepare el Calendario Laboral de cada año, establecerá los diferentes turnos, seguidos o partidos en los que se podrán hacer las vacaciones, y, durante el primer trimestre del año, todos los empleados / as podrán solicitar el turno que prefieran, pero la propuesta la tendrán que hacer conjuntamente todos los empleados / as de cada área o sección, y de manera que se asegure la continuidad del servicio.

La Dirección estudiará las propuestas, las aprobará o modificará, las comunicará a los interesados y publicará las listas definitivas antes del día 30 de abril de cada año. Si los empleados/as de una sección o área no hubieran hecho ninguna propuesta, tendrán preferencia aquellas personas que las hayan presentado dentro de dicho período.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

En el supuesto que dos o más empleados / as de un área, o sección coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a ella, serán criterios preferenciales para otorgarlas a uno o el otro:

- a) Que el empleado/a tenga hijos/as en edad escolar y que dependa de la fijación del turno el hecho de poder hacerlas conjuntamente con ellos o no.
- b) En igualdad de las condiciones previstas en el apartado anterior, será preferente el empleado/a el cónyuge o pareja del que trabaje y tenga fijadas las vacaciones en tiempo coincidente con las del empleado/a de la empresa.
- c) Se intentará garantizar que cada empleado/a pueda disfrutar de un mínimo de 15 días de vacaciones coincidentes con su pareja civil, de hecho o de convivencia demostrable con el padrón municipal.
- d) Si no coincide ninguna de las preferencias anteriores, será preferente el más antiguo en la empresa.

Estos cuatro criterios sólo se aplicarán el primer año. Los años sucesivos se procederá a la rotación entre los empleados/as de mayor a menor antigüedad.

Las vacaciones se tendrán que hacer antes del 31 de enero del año siguiente. Los períodos de vacaciones que no se hayan aprovechado antes de esa fecha se perderán, exceptuando los trabajadores/as que por estar de baja maternal o paternal no hayan podido disfrutar de los días de vacaciones pendientes antes de ese día. En este caso, las vacaciones se disfrutarán al finalizar el permiso correspondiente.

## *Capítulo VI Permisos - Licencias - Excedencias*

### *Artículo 13 Permisos*

Los permisos y reducciones de jornada que podrán obtener los trabajadores/as, previo aviso y justificación, serán los que señala el artículo 37 apartados 3 a 5 del Estatuto de los trabajadores, con las mejoras que se establecen a continuación.

El permiso por nacimiento, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 3 días, y si el desplazamiento es fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma, 4 días. Si alguno de estos días es festivo, sábado o domingo, se garantizará que de los días de permiso, 2 se disfruten en días laborables.

Dentro del concepto de familiares se incluye también la pareja, siempre que se justifique con el certificado de convivencia o el padrón municipal.

En caso de hospitalización de familiares a cargo, el permiso se podrá ampliar mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de siete días naturales. Si el hospitalizado es familiar de más de un trabajador/a de Activa Multimèdia Digital, SL, sólo uno de ellos podrá hacer uso de esta ampliación. En caso de alargamiento del permiso por encima de los siete días, este alargamiento tendrá el concepto de permiso no retribuido.

El permiso por cambio de domicilio será de 2 días, y si el desplazamiento es fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma, 3 días.

El permiso por matrimonio será de 20 días y será acumulable a las vacaciones, en el supuesto de que la boda se celebre durante este período.

El permiso por pareja de hecho será de 20 días a partir de la fecha de inscripción en el registro de parejas de hecho (Uniones Civiles) y será acumulable a las vacaciones, en el supuesto de que la inscripción se realice durante este período. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho, no se podrá disfrutar posteriormente del de matrimonio si ambas uniones son con la misma persona.

Por razón de matrimonio de hijos, padres, abuelos o hermanos, los empleados / as tendrán un día de permiso.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 5 días de permiso de libre disposición (no retribuidos) cada año natural. Estos días serán recuperados por igual tiempo y las fechas concretas de la recuperación se pactarán con el jefe correspondiente.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas a las que se presenten en exámenes oficiales, en enseñanzas regladas, debidamente justificados. Este permiso se concederá una sola vez por asignatura.

El permiso de una hora por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá hacer efectivo, a voluntad de la trabajadora (o trabajador, pero nunca de ambos simultáneamente), al inicio, durante o al final de jornada, informando previamente al jefe correspondiente.

La trabajadora / trabajador podrá optar entre hacer uso de este permiso o acumular el tiempo resultante como permiso retribuido a continuación del alta por maternidad / paternidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a consultas de medicina general dos veces al trimestre. Este permiso será de 4 horas como máximo para cada uno de estos días.

Será necesaria la aprobación del servicio médico de la empresa, que tendrá en cuenta el certificado médico del médico de medicina general del trabajador, para la ampliación del tiempo de permiso de 4 horas y los 2 días establecidos.

Las visitas al médico especialista serán siempre retribuidas y no tendrán otra limitación que las derivadas del comprobante médico correspondiente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las ausencias que tengan el tratamiento de permiso retribuido deberán ser justificadas documentalmente.

## *Artículo 14 Licencias*

Los empleados/as podrán solicitar licencia sin retribución para atender circunstancias familiares, personales, o por razón de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse la licencia para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la Dirección.

La Dirección decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia si lo permiten las necesidades y la organización del trabajo.

Para solicitar la licencia, se deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Las licencias serán de 1 a 3 meses, y se podrán pedir una vez al año con el límite de tres licencias como máximo en un periodo de 5 años. Si la causa de la licencia es una acción formativa que no se pueda realizar en 3 meses, se concederá para el tiempo necesario, sin otro límite temporal que el de la duración de la acción motivo de la solicitud. En estos casos la empresa garantiza la reserva del puesto de trabajo.

## *Artículo 15 Excedencias*

Las excedencias, que podrán ser forzosas o voluntarias, se podrán solicitar y se otorgarán en los supuestos y condiciones que regula el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Un mes antes de finalizar la excedencia o en cualquier momento, una vez pasado el primer año de su duración, el interesado podrá solicitar el reingreso, que le deberá conceder la empresa si existe vacante de su categoría.

Si hay varios empleados/as procedentes de excedencia en expectativa de reingreso, tendrá preferencia a optar el que haya solicitado el reingreso primero.

El trabajador/a con excedencia voluntaria reingresará automáticamente a su puesto de trabajo si así lo ha pactado con la empresa.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Para mantener el derecho al reingreso, la petición se tendrá que renovar anualmente.

## *Artículo 16*

### *Excedencia por cuidado de hijos*

De conformidad y en las condiciones establecidas en el artículo 46 punto 3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia para atender cada hijo, tanto natural como adoptivo. La duración de esta excedencia no podrá ser superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que el trabajador / a esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; una vez transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## *Artículo 17*

### *Reducción horaria sin justificación de causa*

Los trabajadores/as podrán solicitar una reducción horaria con reducción proporcional del salario, sin justificar su causa.

Esta reducción se concederá cuando la organización y el desarrollo del trabajo lo permitan, y la reducción sea de entre un 25 y un 50% de la jornada.

Las personas que se beneficien de esta reducción no podrán desarrollar al mismo tiempo tareas retribuidas ni por cuenta propia ni por terceros sin autorización expresa de la Dirección de Activa Multimèdia Digital, SL otorgada en el momento de concederse la reducción o posteriormente a la concesión.

Los trabajadores/as que disfruten de esta reducción no pueden generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

Sin embargo, si por necesidades excepcionales e ineludibles del trabajo, un trabajador / a con jornada reducida tuviera que ampliar su jornada, las horas añadidas serán compensadas en tiempo de descanso en las condiciones que marca el punto de horas extraordinarias del presente Convenio.

## *Capítulo VII*

### *Movilidad funcional y geográfica*

## *Artículo 18*

### *Movilidad funcional y geográfica*

La movilidad funcional y geográfica se regulará por lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

## *Artículo 19*

### *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida*

Los trabajadores/as fijos por deficiencia física o psíquica no invalidante o con una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, tendrán derecho a conservar su puesto de trabajo dentro de Activa Multimèdia. A los que no puedan prestar los servicios en su lugar habitual se destinará a otro lugar adecuado a su capacidad dentro de Activa Multimèdia, respetando el salario anterior. Cuando la incapacidad permanente parcial sea causada por accidente (laboral o no laboral) el trabajador / a tendrá derecho a cobrar la indemnización prevista en el apartado de seguros complementarios.

A los trabajadores/as fijos que, a causa de accidente (laboral o no laboral) o enfermedad, tengan una incapacidad permanente total para la profesión habitual, se les destinará a otro lugar adecuado a su capacidad dentro de Activa Multimèdia, respetando el salario anterior. La renuncia a un puesto de trabajo alternativo adecuado a su capacidad y con la formación adecuada, se interpretará como una renuncia voluntaria a su relación laboral.

Si se procediera a extinguir el contrato o despedir a un trabajador/a que haya optado por su recolocación, este trabajador / a tendrá derecho a cobrar la indemnización establecida en el apartado de seguros complementarios, sin

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

perjuicio de la indemnización que legalmente le corresponda por la resolución contractual, salvo que por la jurisdicción laboral sea declarado el despido procedente.

## *Capítulo VIII Condiciones retributivas*

### *Sección primera Aspectos generales*

#### *Artículo 20 Condiciones retributivas*

La estructura de las retribuciones del personal, ajustada a la normativa vigente, será la siguiente:

- Sueldo base.
- Complementos salariales:
  - Personales.
  - De puesto de trabajo.
  - De cantidad y calidad del trabajo.
  - De vencimiento periódico superior al mes.
  - Complemento variable ligado a objetivos.
  - Otros complementos (antigüedad, nocturnidad...).
- Complementos indemnizatorios y compensaciones no salariales.

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador / a que se añaden al sueldo base cuando concurren los requisitos y las circunstancias que dan derecho a su percepción.

### *Sección segunda Complementos salariales*

#### *Artículo 21 Complementos personales*

Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores/as que no han valorado en el sueldo base correspondiente a su categoría. Este complemento no será compensable ni absorbible.

#### *Artículo 22 Complementos de puesto de trabajo*

Retribuyen las circunstancias diferenciales que puedan concurrir en un puesto de trabajo y que supongan una conceptualización distinta de la corriente. Estos complementos, de carácter funcional, dependen del desarrollo efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables. Dentro de este concepto se compensará el trabajo de coordinación y dirección de un proyecto y la de supervisión de turnos.

#### *Artículo 23 Complementos de calidad o cantidad de trabajo*

Se percibirán por razón de una mayor cantidad de trabajo aportada de conformidad con los condicionamientos de cada complemento específico.

#### *Artículo 24 Complementos de vencimiento periódico superior a un mes*

Lo son las gratificaciones extraordinarias.

#### *Artículo 25 Complemento de antigüedad*

Este complemento personal retribuye la vinculación y la dedicación ininterrumpidas del empleado/a la empresa, puesta de relieve por el tiempo de servicio.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Este complemento de antigüedad será el mismo para todo el personal, con independencia del nivel retributivo o la categoría profesional, y con un máximo de 6 trienios, con el importe que se recoge en las tablas salariales.

El complemento de antigüedad se pagará desde el día primero de mes en que se produce cada vencimiento y distribuido en 14 pagas.

## Artículo 26

### *Complemento de nocturnidad*

Mientras se mantengan las condiciones de trabajo en turnos de noche existentes actualmente, todas las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas, se abonarán con un recargo del 15% sobre el precio de la hora normal.

## Artículo 27

### *Complemento por guardias y atención a clientes*

El personal que esté de guardia, percibirá por este concepto, durante el ejercicio 2009, la cantidad de 10,04 euros los días laborables y 39,15 euros los días festivos.

Si hay que desplazarse al centro de trabajo, se retribuirá el tiempo empleado a precio de hora extraordinaria.

Estas cantidades se actualizarán anualmente de conformidad con la revisión salarial prevista en este convenio.

## Artículo 28

### *Complemento para comidas obligatorias dentro de la empresa*

El personal de fin de semana que por las características específicas de su puesto de trabajo o por razón de turnos continuados deba comer en su puesto de trabajo, será compensado, durante el ejercicio 2009, con un complemento de 11,16 euros por cada día que se dé esta circunstancia. Este importe se actualizará anualmente de conformidad con la revisión salarial prevista en este convenio.

## Artículo 29

### *Horas extraordinarias*

Se diferencia entre el tiempo de prolongación de la jornada habitual y las horas extraordinarias propiamente dichas realizadas fuera de la jornada habitual (en fin de semana, festivos u horario de noche de 22:00 h a 06:00 h para los que no trabajen en estos turnos específicos).

El tiempo de prolongación de la jornada habitual se compensará hora por hora y dará lugar a poder reducir la jornada otro día. A pesar de que el cómputo es anual, en la medida de lo posible se procurará compensar este alargamiento en un plazo máximo de 15 días. La prolongación de la jornada y las compensaciones se harán con el acuerdo del jefe del área correspondiente.

Las horas extraordinarias propiamente dichas deberán ser previamente y explícitamente aprobadas por el jefe de área por escrito, el cual informará a la Dirección. Estas horas se compensarán con un recargo del 105% o con días de fiesta que se podrán acumular con las vacaciones. Si por motivos de la producción, a finales de año, hubiera sido imposible que el trabajador haga la compensación, ésta deberá retribuir económicamente con el recargo del 105% mencionado. Extraordinariamente, previo acuerdo con la Dirección, las horas extras generadas en el último trimestre del año se podrán compensar dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las compensaciones en días de fiesta u horas de reducción de jornada habitual se tendrán que hacer de mutuo acuerdo entre el trabajador / a y su jefe, teniendo en cuenta las necesidades de la producción y dando preferencia a la propuesta que pueda presentar el trabajador / a.

Se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009.

## Artículo 30

### *Pagas extraordinarias*

El sueldo base anual de cada categoría, se distribuirá en 14 pagas (12 mensuales y 2 pagas extraordinarias).

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Las pagas extraordinarias se harán efectivas el día 30 de junio y el día 15 de diciembre y se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de percepción.

## *Sección tercera*

### *Complementos no salariales*

#### *Artículo 31*

##### *Kilometraje y desplazamientos*

Los desplazamientos por razón de trabajo se harán preferentemente con los vehículos de la empresa.

El precio de la compensación por kilometraje para los empleados / as que hagan desplazamiento por razón del trabajo con vehículos propios será, para el año 2009, de 0,29 euros por kilómetro realizado en automóvil y de 0,23 euros en motocicleta.

Desplazamientos y viajes por razón de trabajo:

- a) Los desplazamientos por razón de trabajo se harán con los gastos a cargo de la empresa.
- b) Cuando el trabajo se haga un mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en que el empleado / a inicie su horario en el centro de trabajo permanente de su adscripción hasta que termine el trabajo en el mismo centro, incluyendo el tiempo de viaje.
- c) Cuando se exija al empleado / a pernoctar fuera del domicilio se pagarán 47,77 EUR diarios, que compensarán todas las alteraciones de la jornada y horas extraordinarias que se puedan realizar. Este importe se actualizará anualmente, durante la vigencia del convenio, de conformidad con la revisión salarial prevista en este convenio.
- d) Si el viaje se realiza en horas consideradas de nocturnidad o realizadas en días festivos se compensarán según lo estipulado en los capítulos V y VIII de este convenio.
- e) En los desplazamientos por razón de trabajo, ya sea un día o más, el trabajador / a o grupo de trabajadores/as que viajen, dispondrán de un teléfono móvil de empresa. En caso de no disponer de ningún teléfono móvil, la empresa se hará cargo del importe de la facturación correspondiente a esas fechas.
- f) En los desplazamientos por razones formativas que impliquen asistencia a cursos de formación, seminarios, ferias y actividades similares que determine la Dirección no se aplicarán los apartados B, C, D.

Todos estos importes se actualizarán anualmente de conformidad con la revisión salarial prevista en este convenio.

## *Sección cuarta*

### *Cálculo y pago de retribuciones y anticipos*

#### *Artículo 32*

##### *Pago de retribuciones*

Todas las retribuciones fijas acreditadas por el personal, se harán efectivas por mensualidades corrientes y los conceptos variables por mensualidades vencidas, al mes siguiente.

Todos los pagos se harán mediante una transferencia a la cuenta corriente que haya designado el empleado.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio son brutas, la empresa hará las deducciones que por impuestos y cuotas a la Seguridad Social, establezca la ley.

Los pagos se harán mediante el recibo de salario, en el que se detallarán los diferentes conceptos retributivos que se hagan efectivos al empleado, las deducciones y las prestaciones de pago delegado de los seguros sociales.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Artículo 33

### Cálculo de las retribuciones

Las retribuciones fijadas en valores anuales en las tablas salariales se considerarán referidas a meses naturales del año, sea cual sea su duración (28, 29, 30 o 31 días). En el supuesto de tener que proporcionalizarse por días, se dividirán por 30.

Las retribuciones fijadas en valores horarios se aplicarán a las horas efectivamente trabajadas que sean computables para tener derecho a la retribución.

Para el cálculo de la retribución de las vacaciones y los permisos retribuidos se computarán el sueldo base y los complementos de carácter fijo.

## Artículo 34

### Anticipos

Los empleados/as podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas hasta el 90% de su importe.

Este dinero anticipado se descontará de la nómina a cuenta de la que se haya pedido.

No se podrá pedir otro anticipo si no se ha devuelto el anterior.

## Sección quinta

### Revisión salarial

## Artículo 35

### Revisión salarial

Los salarios y los complementos salariales para los que específicamente no se haya establecido otra cosa experimentarán un incremento del 2% para el año 2009, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el ejercicio 2009. (Tablas salariales: anexos 2 y 3).

Los salarios y los complementos salariales para los que específicamente no se haya establecido otra cosa experimentarán un incremento sobre las tablas definitivas de 2009, del 0,3% para el año 2010, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el ejercicio 2010. (Tabla salarial: anexo 4).

Para el ejercicio 2011 no habrá incremento de sueldo y se aplicará a partir del 1 de mayo una reducción salarial del 5% (paga de junio incluida). Esta reducción formará parte de las tablas salariales y será aplicada en nómina mediante un concepto negativo, diferenciado del resto de conceptos de las tablas, como "Reducción Acuerdo de Viabilidad" (RAV). (Tablas salariales: anexos 5 y 6).

Para el año 2012 no habrá incremento de sueldo. (Tabla salarial: anexo 7).

Todos estos incrementos y reducciones se aplicarán sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, excepto aquellos que se haya establecido otra cosa.

En diciembre de 2012 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para estudiar conjuntamente las condiciones y la fórmula de recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

## Capítulo IX

### Acción social y mejoras de la acción protectora de los seguros sociales

## Artículo 36

### Complemento del subsidio de incapacidad temporal

La empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal de los empleados / as según los criterios siguientes:

- Accidente laboral y maternidad:

Hasta el 100%.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

- Accidente no laboral y enfermedad común:

La empresa complementará el subsidio de incapacidad temporal de los empleados / as por estas contingencias hasta el 100% desde el primer día, siempre que el índice de absentismo por incapacidades temporales derivadas de accidente no laboral y enfermedad común de los últimos 12 meses naturales completos inmediatamente anteriores a la fecha de la baja no supere el 2,5%. A efectos de calcular el porcentaje de absentismo no se tomarán en consideración las bajas de duración superior a dos meses.

En caso de que dicho índice sea superior al 2,5%, los complementos serán los siguientes:

La primera baja dentro del año natural hasta el 100%. Las siguientes bajas según el siguiente: del 1er al 5º día el 85%, del 6º al 15º el 77% y del 16º en adelante el 100%, si la baja dura más de sesenta días se complementará hasta el 100% desde el primer día.

En estos cálculos porcentuales se debe tener en cuenta el sueldo base y los complementos de carácter fijo que reciba el empleado.

## Artículo 37 Seguros complementarios

La empresa garantizará a los trabajadores/as el mismo importe de las indemnizaciones vigentes en TVC y que actualmente (2011) son las siguientes:

Prestaciones	En caso de accidente laboral o no	En caso de enfermedad
Muerte	58.147,42	34.980,28
Invalidez permanente total	116.294,82	34.980,28
Invalidez permanente absoluta y GI	116.294,82	34.980,28
Invalidez permanente parcial	34.980,28*	-

\* Esta será la indemnización equivalente a una invalidez con una disminución parcial del 100%. En el caso de que esta disminución sea menor, la indemnización se aplicará sobre el baremo establecido en póliza.

En caso de muerte, la indemnización se hará efectiva a los beneficiarios legales o a los que el trabajador / a haya designado mediante comunicación formal y escrita a la empresa.

Las cantidades establecidas para las indemnizaciones no tendrán efectos retroactivos y, por tanto, serán de aplicación en cada momento, a partir de la fecha en que se hayan revalorizado.

La fecha máxima de cobertura de estos seguros será la que corresponda a la fecha en que se cumplan los 70 años.

## Artículo 38 Plan de Pensiones

Se ha acordado solicitar la adhesión al Plan de Pensiones de Empleo de promoción conjunta del ámbito de la Generalidad de Cataluña.

Por cada año de vigencia del convenio, la aportación anual de la empresa al Plan de Pensiones por cada trabajador / a adscrito al plan de pensiones será la resultante de aplicar los criterios establecidos por la Comisión de Control del Plan de Pensiones, de acuerdo con lo que establezca en cada momento la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña o Acuerdo de Gobierno.

## Artículo 39 Otras medidas sociales

1. Ayuda familiar:

A los trabajadores se les abonará en el mes de agosto de cada año un pago extraordinario por hijo menor de 18 años de 470,18 EUR para el año 2009. En caso de hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, este pago será de 631,55 EUR por hijo el año 2009, y no habrá limitación de edad.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Si los dos miembros de la pareja trabajan en la empresa el pago se hará a uno solo. En caso de que el padre y la madre trabajen en alguna empresa de la CCMA, sólo se hará el pago a uno de los 2 padres.

La edad de los beneficiarios se computará con efectos 15 de agosto del año en curso.

Estas cantidades tendrán la misma revisión que se acuerde para los conceptos salariales de este Convenio.

## 2. Ayuda comedor:

Los trabajadores/as de Activa Multimèdia Digital, SL podrán utilizar el servicio de comedor de TVC y el autobús de Sant Ildefons a Sant Joan Despí, con las mismas condiciones de los trabajadores/as de TVC.

La empresa subvencionará el precio del menú del restaurante ubicado en el centro de trabajo de Activa Multimèdia Digital, SL para equipararlo al del comedor de TVC. Esta subvención afectará a los trabajadores/as que hagan horario partido y los de turnos que por razón del trabajo tengan que alargar su jornada laboral.

Si la empresa traslada su sede de la localización actual, negociará un acuerdo con el restaurante de la nueva sede para que el precio del menú no sea superior al que se paga actualmente (o en el futuro) el restaurante de las instalaciones de Imagina. En caso contrario la empresa asumirá la diferencia. Si no hubiera restaurante en la nueva sede social, se negociaría con otro establecimiento cercano

## 3. Aparcamiento:

La empresa, siempre que sea posible por la disponibilidad de plazas vacantes en IMAGINA, pondrá un plaza de parking a disposición de cualquier trabajadora embarazada que lo solicite, o al trabajador con alguna discapacidad (temporal o no) que tenga como consecuencia una reducción importante de la movilidad.

## *Capítulo X Formación*

### *Artículo 40 Formación*

Para atender la necesidad de actualizar y mantener permanentemente los conocimientos profesional y técnicos exigibles a cada puesto de trabajo y hacer posible el reciclaje permanente del personal, la Dirección dotará una partida presupuestaria que permita hacer frente a las necesidades de formación de los trabajadores/as de la empresa.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones formativas que se lleven a cabo para cumplir los objetivos previstos en el apartado anterior.

Cuando la acción formativa sea necesaria para el desarrollo de los trabajos asignados, la asistencia será obligatoria. En este caso la formación será dentro de la jornada laboral o, si esto no es posible, compensando hora por hora. En cualquier otro supuesto, la formación será fuera de jornada y sin compensación.

La empresa podrá facilitar al trabajador / a una especialización profesional dadas las características específicas que conlleva su puesto de trabajo. Esta especialización profesional se hará de común acuerdo con el trabajador / a, será a cargo de la empresa y se realizará en el momento y horarios que indique la empresa.

## *Capítulo XI Régimen disciplinario*

### *Artículo 41 Normas generales*

Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del RDL 1/1995 del Estatuto de los trabajadores. La calificación y la sanción de las faltas se realizarán de acuerdo con lo establecido en esta sección.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente Convenio o el incumplimiento de las cuales constituya una infracción del ordenamiento jurídico.

La Dirección, antes de imponer una sanción, escuchará siempre los Representantes de los Trabajadores y, si el afectado estuviera afiliado, su sindicato.

## Artículo 42

### Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se mencionan las infracciones que constituyen las faltas:

1. Son faltas leves:

- a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- b) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios o entorpecimientos sensibles.
- c) La falta de educación hacia otros empleados / as, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

2. Son faltas graves:

- a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.
- b) Las de asistencia no justificadas ni repetidas.
- c) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves o entorpecimientos de consideración.
- d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia otros empleados / as, sus familiares, o terceros relacionados con la empresa.
- e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.
- f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados / as o de la empresa de orden interno y reservado si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador / a que, por razones de su trabajo, tenga acceso directo a los datos.
- g) La embriaguez o toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, salvo que ponga en peligro las personas o bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.
- h) Abandono injustificado del trabajo.
- i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.
- j) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico respecto a un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio u ofensivo.

3. Son faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.

**b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).**

La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.

c) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.

d) Las ofensas o malos tratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros empleados / as, a sus familiares o a terceros relacionados con la empresa.

e) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

- f) La disminución continua y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- g) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.
- i) El abuso de autoridad cuando comporte especial gravedad.
- j) El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencia jerárquica y se sirva de ello el acosador.

## *Artículo 43*

### *Sanciones*

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión del sueldo y de ocupación de un día.

2. Por faltas graves:

- Suspensión del sueldo y de ocupación de 2 a 20 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión del sueldo y de ocupación de 21 a 60 días.
- Despido.

## *Artículo 44*

### *Cumplimiento de sanciones*

La Dirección no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado / a sancionado acredite, de una manera clara, haber interpuesto una demanda en contra. En este caso, la sanción resultante se hará efectiva tras la notificación de la sentencia correspondiente.

De todas las sanciones que impone la Dirección, informará simultáneamente a los representantes de los trabajadores y el trabajador / a sancionado.

## *Artículo 45*

### *Prescripción de las faltas*

Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## *Artículo 46*

### *Cancelación de faltas y sanciones*

La Dirección anotará en los expedientes personales de cada empleado / a las sanciones firmes que les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses las leves, al año las graves, y a los 18 meses las muy graves, respectivamente. El plazo comenzará a contar desde la fecha en que hayan adquirido firmeza.

## *Capítulo XII*

### *Seguridad y salud – Prevención de riesgos*

## *Artículo 47*

### *Disposiciones generales*

En todos los centros de trabajo de la empresa se cumplirán las medidas de seguridad, prevención e higiene señaladas en la LPRL y en las demás disposiciones aplicables.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Artículo 48

### *Delegados de prevención*

El delegado o delegados de prevención tendrán las funciones y los derechos que legalmente le correspondan según la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos.

## Artículo 49

### *Condiciones de trabajo durante el embarazo*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a cambiar su trabajo por otro del mismo nivel, si aquél puede perjudicar el proceso de gestación y cuando así lo aconseje su médico personal.

## Artículo 50

### *Revisiones de la piel facial*

Los trabajadores/as que por razones de imagen deban utilizar maquillaje tendrán derecho a una revisión epidérmica cada 6 meses.

## Capítulo XIII

### *Derechos de la representación de los trabajadores*

## Artículo 51

### *Representantes de los trabajadores*

A los efectos del presente convenio se reconocen como representantes de los trabajadores/as los miembros del Comité de empresa.

Cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que fije el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de las funciones propias. Estas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los diferentes representantes de los trabajadores, hasta el límite máximo del 50 por ciento más de las horas personales de cada mes. Dicha acumulación se comunicará con suficiente antelación y, siempre que sea posible, las acumulaciones que deban tener lugar cada mes se comunicarán dentro de los cinco últimos días laborables del mes anterior.

Para agilizar la negociación colectiva, una vez constituida la mesa de negociaciones, se pactarán las condiciones de liberación de trabajo de los representantes de los trabajadores.

## Artículo 52

### *Funciones de los representantes de los trabajadores*

Sin perjuicio de las que se le atribuyen en este convenio y en las disposiciones legales de carácter general, serán facultades de los representantes de los trabajadores las siguientes.

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Seguridad y Salud en el trabajo, así como el cumplimiento de los acuerdos del presente Convenio.
- b) Ser informados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la situación económica de la empresa, programa de inversiones, estadística de absentismo y sus causas, y también de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de sus consecuencias.
- c) Ser informado sobre la imposición de sanciones a cualquier trabajador / a de la empresa, aunque sean por falta leve.
- d) Ser informados previamente sobre las decisiones que la Dirección adopte respecto a:
  - Organización del trabajo.
  - Política de empleo y contratación del personal.
  - Reestructuración de plantillas y apertura, traslado o cierre, total o parcial, definitivo o temporal, instalaciones o centros de trabajo.
  - Modificaciones que se produzcan en el estatuto jurídico de la empresa o en la actividad empresarial.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

e) Ser informado trimestralmente, en el marco de una reunión con la Dirección de la empresa, de la información que sobre contratación establecido en el punto 4 del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores en referencia a los contratos que la misma norma menciona.

f) La Dirección de Activa Multimèdia Digital, SL informará previamente a los Representantes de los Trabajadores de cualquier proyecto que implique transferencia de Trabajadores/as a otras empresas de la CCMA o nuevas empresas que se creen y negociará con los representantes de los trabajadores las condiciones laborales de los trabajadores/as que puedan resultar afectados.

g) Todos y cada uno de los miembros de los representantes de los trabajadores tendrán libre acceso a todas las instalaciones y centros de trabajo de la empresa. Para el acceso a las áreas reservadas deberán solicitar previamente a la Dirección.

## Artículo 53

### *Reuniones, local y tablón de anuncios*

Los delegados de personal dispondrán, para uso exclusivo, de un local dotado con el material y mobiliario de oficina necesario, donde celebrarán las reuniones, atenderán las consultas de los trabajadores/as y realizarán otros trabajos inherentes a sus funciones.

Los delegados de personal dispondrán, para uso exclusivo, de tableros de anuncios en cada departamento o sección, con la finalidad de poder informar al conjunto de los trabajadores/as sobre los problemas que le afecten.

## Artículo 54

### *Asambleas de trabajadores*

Los trabajadores/as podrán hacer asambleas para tratar temas de interés común en materia laboral o social.

Las asambleas podrán ser convocadas por los Representantes de los Trabajadores mediante el acuerdo adoptado por la mitad más uno de los miembros o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla del centro.

No podrán asistir a las asambleas personas ajenas a la empresa sin la autorización previa de la Dirección.

Excepto cuando existan razones de urgencia, la convocatoria de asambleas deberá comunicar a la Dirección con 48 horas de antelación como mínimo antes de la celebración, y se indicará el orden del día, la duración prevista, que nunca será superior a 1 hora y media, y el resto de circunstancias que indica la ley.

La celebración de las Asambleas Generales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La asistencia a la asamblea no podrá entorpecer el desarrollo normal del trabajo.

## Artículo 55

### *Libre expresión*

Los trabajadores/as dispondrán de unos tablones de anuncios que instalará la empresa en los mismos lugares en que haya tableros de los representantes de los trabajadores.

## Capítulo XIV

### *Disposiciones diversas*

## Artículo 56

### *Protección de la intimidad*

La Dirección se compromete a adoptar las medidas necesarias para que ninguno de los datos personales o familiares de los que dispone de los miembros de la plantilla sean difundidos en perjuicio de la intimidad de los trabajadores/as.

## Artículo 57

### *Garantías procesales*

La empresa garantiza al personal que sea querellado, detenido, encausado, procesado o demandado civilmente por razón de su trabajo en interés de Activa Multimèdia Digital la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de

enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado / a y procurador / a en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con estas finalidades.

Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares serán causa de la suspensión del contrato, pero, si el empleado / a no es procesado / a o es absuelto / a por sentencia firme, la Dirección computará el tiempo de inasistencia a los efectos del complemento de antigüedad y compensará al trabajador / a con una cantidad equivalente a las retribuciones netas que hubiera acreditado de haber trabajado.

Las garantías y coberturas establecidas en el apartado 1 de este punto se mantendrán, a pesar de la rescisión del contrato de trabajo, cuando los hechos a proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad derivada de las multas judiciales que puedan ser impuestas a los empleados / as.

## Artículo 58

### Acoso

Se considera acoso psicológico o "mobbing" la conducta de quien somete una persona, generalmente del mismo entorno laboral, a un maltrato psicológico sistemático y continuado, que atenta contra su dignidad, con el objetivo de desestabilizarla emocionalmente, lo que provoca en la persona afectada problemas físicos, psicológicos, morales y profesionales.

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados, irrazonables y ofensivos para la persona que es objeto de ellos, si el sometimiento o la negativa de un trabajador/a a esta conducta tiene efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, el empleo, su continuidad en la empresa, los ascensos, el sueldo o cualquier otra decisión relativa a su puesto de trabajo y si esta conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para el trabajador/a.

La Dirección y el Comité de empresa consideran que toda persona tiene derecho a un trato respetuoso y digno. Por este motivo, el acoso en el lugar de trabajo, tanto sea vertical descendente o ascendente así como horizontal, es inaceptable y no puede ser tolerado bajo ninguna circunstancia. Ambas partes son conscientes de que la violencia psicológica en el trabajo significa una agresión a la persona y puede ser causa de una pérdida de salud por parte de la víctima y de eficacia en el funcionamiento de la empresa.

La Dirección y el Comité de empresa consideran un deber ético y moral de todos los empleados / as denunciar cualquier acto de acoso en el lugar de trabajo. El personal directivo y los mandos intermedios velarán para que los empleados/as que denuncian o actúan como testigos no sufran ningún tipo de represalia.

El Comité de empresa hará un análisis previa de la situación y si hay suficientes indicios de que puede haber acoso, se creará una Comisión Paritaria compuesta por la Dirección y el Comité de empresa que, con el apoyo y participación del Servicio de Prevención, se hará cargo de la investigación adecuada y el seguimiento posterior. Cualquier acoso será tratado con la rigurosidad, seriedad, rapidez, confidencialidad, objetividad e imparcialidad que requiere una situación como la que se aborda. Se garantizará que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia por acoso se lleven a cabo con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona denunciada.

Se garantizará que tanto la persona que presenta la denuncia como la denunciada tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas por un miembro del Comité de empresa y / o de su sindicato, o por un amigo/a o compañero/a que se informe detalladamente de la denuncia, la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestarla.

No se pedirá a la persona que presente la denuncia que explique repetidamente los hechos cuando ello no sea estrictamente necesario y la investigación se centrará en los hechos objeto de la denuncia.

Se garantizará la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo del trabajador / a afectado, si así lo desea, en caso de que trabajen juntos la persona denunciante y la denunciada, mientras dura la aclaración de los hechos.

Los/las responsables del acoso serán sancionados / as disciplinariamente. La gravedad de la sanción dependerá de las circunstancias de cada caso.

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

## Capítulo XV

### Normas de utilización de los sistemas de información y comunicación

#### Artículo 59

##### Normas de utilización de los sistemas de información y comunicación

Los trabajadores de Activa Multimèdia Digital tienen el deber y el derecho a conocer las normas de la CCMA que afecten a su actividad.

En concreto, la Dirección y los trabajadores/as tienen que estar vigilantes para que se cumplan las normas corporativas emitidas sobre la utilización de los sistemas de información y comunicación, así como las que afecten a la privacidad de los datos personales que afecten a los trabajadores así como los datos referentes a procesos, productos y servicios de AMD.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Este convenio se firma partiendo de un planteamiento de la dirección de ajuste del gasto, con el objetivo del mantenimiento del modelo de servicio público y con el ofrecimiento de puestos de trabajo, que motivan la reducción retributiva pactada conforme a lo establecido en el artículo 35 de este Convenio.

2. Futuro cambio de titularidad empresarial:

2.1 En relación al futuro cambio de titularidad empresarial derivado del proceso de fusión por absorción de AMD por TVC, SA, el estatus legal actual de los representantes de los trabajadores se mantendrá de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de mantener la interlocución hasta el momento en que se firme el Convenio Colectivo de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

2.2 En relación a dicho proceso de fusión, la dirección, ofrecerá a todos los trabajadores de AMD fijos un puesto de trabajo de características lo más similares posibles a las actuales, en función de las necesidades organizativas. Estos puestos de trabajo gozarán de las garantías que se establezcan para el mantenimiento de la plantilla en TVC.

Los representantes de los trabajadores y la dirección se reunirán periódicamente para hacer el seguimiento de los ofrecimientos derivados del proceso de fusión.

2.3 En relación al citado proceso de fusión, la dirección se compromete a garantizar a todos los trabajadores de convenio que los cambios de puesto de trabajo y / o funciones que se puedan producir como consecuencia del proceso de fusión, en ningún caso afectará el total de retribuciones fijas percibidas. A estos efectos, en el supuesto de asignación de tareas que tengan una retribución inferior a la actualmente percibida, se creará un complemento salarial por la diferencia. Este complemento estará sujeto a los acuerdos económicos pactados en el presente convenio y podrá ser absorbido y compensado por futuras promociones o mejoras retributivas, salvo la antigüedad.

2.4 El estudio y análisis de los puestos de trabajo de AMD y su valoración de categorías y niveles salariales definitivos, con la posibilidad de agrupar categorías en niveles salariales, que se realizó por el sistema HAY, se utilizará como elemento de referencia en el la hora de ofrecer puestos de trabajo dentro del proceso de fusión por absorción prevista de AMD para TVC, SA.

En los casos que como consecuencia de la fusión deban asignar nuevas tareas diferentes a las actuales, se procederá a una nueva valoración por el mismo sistema HAY.

Para el ejercicio 2009, además del incremento de salarios previsto, se destina un 0'74% de la masa salarial del personal de convenio para distribuir específicamente en aquellos supuestos que sea necesario por motivos de equidad interna.

3. Comisión Paritaria:

3.1 Composición y nombramiento: la Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de los cuales serán representantes de la empresa y tres de los trabajadores/as.

Son miembros de la Comisión Paritaria los siguientes señores:

- Por la empresa: David de Abásolo, Joan Pericas i Joan Rosés.
- Por los trabajadores: Alberto Alcantara, Carlos Boque, Daniel Ramírez.

Los miembros podrán ser sustituidos cuando cada parte lo considere necesario. El nombramiento se deberá comunicar a la otra parte con un mínimo de veinticuatro horas de antelación.

### 3.2 Funciones de la Comisión: las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio de acuerdo con lo que se establece en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.
- b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, habrán de incorporarse a la Comisión la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan firmado el Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.
- c) El conocimiento y resolución de las discrepancias una vez finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio, de acuerdo con lo que se establece en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.
- d) En el supuesto que no exista representación legal de los trabajadores, las consultas para la negociación de un acuerdo previstas para los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41.4 y 5 ET) o inaplicación del régimen salarial (art. 82.3 ET) se realizarán en el si de esta Comisión.
- e) Vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio.
- f) Mediación en los conflictos individuales o colectivos entre las partes, cuando lo pida cualquiera de los interesados en el conflicto.
- g) Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito. El resultado del arbitraje será vinculante para las dos partes.
- e) Aquellas otras actividades que tiendan a mejorar la eficacia práctica del convenio o sean establecidas en el texto.

### 3.3 Procedimiento de actuación: la Comisión se reunirá cuando se le someta cualquiera de los problemas incluidos en el ámbito de sus funciones. En el supuesto de modificación substancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la Comisión se reunirá cuando finalice el período de consultas o en el momento en que se constate la imposibilidad de llegar a ningún acuerdo.

Desde el momento que se le someta el problema, la Comisión deberá convocarse en un plazo máximo de siete días, y la decisión también se tomará no más allá de los siete siguientes a la fecha para la cual fue convocada, prorrogables, si hace falta, por siete días más.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple, y para que sean válidos deberán estar presentes un mínimo de cuatro miembros, siempre con carácter paritario. De todas las actuaciones, la Comisión Paritaria levantará acta, que firmarán sus componentes. Los acuerdos alcanzados se reflejarán por escrito y se firmarán en la misma reunión.

### 3.4 Sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos: En los supuestos en que la Comisión Paritaria no llegue a ningún acuerdo, las discrepancias serán sometidas al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), mediante la vía prevista en el Reglamento de Funcionamiento del dicho Tribunal, para dirimir cualquier tipo de conflictos que surgen en la empresa con carácter individual o colectivo.

En consecuencia, empresa y trabajadores/as se obligan a recurrir ante dicho TLC, para resolver cualquier tipo de conflictos individuales o colectivos que planteen ante este Tribunal ambas partes o cualquiera de ellas por separado, ya sea para la interpretación y / o decisión del derecho a aplicar o para la resolución de los conflictos de hecho.

A tal efecto, ambas representaciones acuerdan que se podrá utilizar cualquier procedimiento regulado en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal, con la excepción de la vía del arbitraje, para recurrir a la cual será necesario el acuerdo expreso de todos los afectados en cada caso.

Sin embargo, ambas representaciones convienen que la sumisión que hacen en este artículo al procedimiento de mediación ante el TLC, no perjudicará ni dilatará el acceso de las partes a la Administración y/o a la jurisdicción

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

ordinaria. Con esta finalidad se establece que pueda utilizarse una y otra vía conjuntamente, evitando así cualquier prescripción o caducidad de la acción, o simplemente cualquier dilación. En este sentido, se establece que si cuando iniciada la mediación ahora convenida se incoa paralelamente la acción ante la jurisdicción y/o administración, este último procedimiento se suspenderá hasta que la mediación termine, lo que deberá suceder en el plazo más breve posible.

## 4. Plan de Igualdad:

La dirección del Grupo CCMA, de acuerdo con los protocolos administrativos correspondientes, ha elaborado una propuesta de Plan de Igualdad corporativo que se encuentra pendiente de negociación y aprobación con los representantes de los trabajadores.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### 1. Otras medidas:

Si TVC introduce cualquier otra mejora social, la Dirección y los representantes de los trabajadores, estudiarán conjuntamente la viabilidad de su aplicación en el caso de Activa Multimèdia Digital.

### 2. Teletrabajo:

Durante la vigencia del Convenio se creará una Comisión paritaria que estudie la viabilidad de la implantación del Teletrabajo.

### 3. Denuncia:

Este Convenio colectivo podrá ser denunciado por las partes con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de vencimiento. En cualquier caso, quedará prorrogado automáticamente hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que sea aplicable a partir del 1 de enero de 2013 en TVC.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin conseguir ningún acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos no judiciales establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## Anexo 1

### Relación categorías laborales

Cada trabajador de AMD ocupa un puesto de trabajo específico y está encuadrado en una de las siguientes categorías. En caso de incorporación de nuevos empleados para cubrir nuevas necesidades en la empresa, o por la creación de nuevos perfiles con empleados ya existentes, se podrán añadir nuevas categorías.

Administrativo / a: Se encarga de realizar las tareas administrativas que le hayan sido asignadas: atención centralita telefónica, recepción y atención de visitas, apoyo a las compras, ventas, gestión bolsa de trabajo entre otros trabajos de carácter administrativo y de apoyo a la gestión.

Jefe de Proyectos: Se encarga de la gestión de proyectos: redacción de especificaciones, planificación de recursos, timings de ejecución, relación con los clientes, relación y coordinación con los otros departamentos de la empresa implicados en el proyecto persiguiendo los objetivos establecidos dentro de los plazos y costes fijados. Supervisa los trabajos realizados.

Jefe de Servicios: Es la persona encargada de un servicio. Habitualmente tendrá personal adscrito al servicio y será responsabilidad suya la coordinación del servicio, la planificación de tareas de las personas adscritas al servicio y la coordinación con otros servicios y departamentos de la empresa.

Diseñador/a Gráfico: Es la persona que diseña la visualización de todos los productos para los diferentes clientes de la empresa y los prepara para su publicación o automatización en cualquier plataforma (televisión, web, móviles, TDT, etc.). Se encarga del diseño de la imagen corporativa de la empresa y de la preparación de materiales gráficos para ferias, eventos y material promocional. Conoce el software usado por un diseñador/a gráfico.

Meteorólogo: Es el responsable de la elaboración de productos de información meteorológica y productos asociados para los diferentes clientes de la empresa. Elabora y prepara los contenidos meteorológicos para cualquier plataforma y

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

presenta los espacios de televisión. Hace un seguimiento de las incidencias que afectan a la elaboración correcta de las previsiones meteorológicas. Conoce los métodos de previsión meteorológica y los principales modelos utilizados.

**Productor/a:** Se encarga de la producción de programas y la programación de la publicidad en la parrilla de emisión. Realiza tareas de planificación de recursos humanos, organiza los viajes de trabajo de los empleados de la empresa y el transporte del material de instalación y ferias, entre otros trabajos de gestión y organización.

**Promotor Comercial y de Marketing:** Se encarga de la captación de clientes potenciales, la venta de productos, el mantenimiento de la relación comercial con los clientes, la preparación de ofertas y la promoción de los productos y servicios de la empresa entre otros trabajos de carácter comercial y de marketing.

**Realizador/a multimedia:** Es responsable de la imagen de los productos de vídeo que elabora la empresa. Se encarga de la grabación y posproducción de vídeos, realización de reportajes, promociones y materiales corporativos entre otras tareas de producción audiovisual propias de la empresa. Hace el mantenimiento de la parrilla de programación de varios canales multiplataforma. Supervisa la producción externa.

**Redactor/a-Guionista multimedia:** Se encarga de generar contenidos, según las líneas editoriales estipuladas en su línea de servicio o producto. Conoce las herramientas específicas de creación de contenidos multiplataforma. Se encarga del diseño conceptual y de la arquitectura de la información de los proyectos así como de hacer la investigación, redacción, introducción, montaje, locución y conducción de contenidos multiplataforma en función de los requisitos funcionales de cada departamento.

**Técnico:** Se encargará de las tareas de tipo técnico que se adecuen al departamento correspondiente y podrán comprender desarrollo y programación de software, mantenimiento de equipamiento informático y de audio y vídeo, atención a requerimientos técnicos de clientes, documentación de expedientes técnicos, supervisión de procesos técnicos, y todas las tareas de operaciones y explotación pertinentes a su departamento. Será responsable de las tareas técnicas y de apoyo que se le encarguen, de su cumplimiento dentro de los márgenes establecidos, de su correcto funcionamiento y de la infraestructura técnica relacionada.

En todas las categorías se podrá establecer un nivel de ayudante para profesionales que no tengan una experiencia consolidada en cada área específica, por lo que asume un nivel de responsabilidad y una complejidad en sus tareas menores que la de la propia categoría.

El camino natural hacia la promoción de este profesional se producirá después de adquirir éste la suficiente experiencia, conocimientos (de trabajo diario, de la formación autoformación), que le permita asumir niveles superiores de responsabilidad y complejidad en las tareas. La duración estimada hasta llegar a la promoción será de 2 años, y se hará efectiva previo informe favorable del jefe del área correspondiente.

*Continúa en la página siguiente*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

### Anexo 2

Tabla salarial 2009 (1.1.2009-30.6.2009)

(Incorpora el incremento del 2% establecido en el preacuerdo)

Jornada anual efectiva: 1.645 horas (aplicable hasta el 30.6.2009)

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	22.310,01	1.859,17	1.593,57	30,28	13,56	2,03	27,80	47,77	11,16
Ayudantes de todas las categorías	24.541,20	2.045,10	1.752,94	30,28	14,92	2,24	30,58	47,77	11,16
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.676,42	2.556,37	2.191,17	30,28	18,65	2,80	38,23	47,77	11,16
Promotor/a comercial i de márketing	33.465,07	2.788,76	2.390,36	30,28	20,34	3,05	41,70	47,77	11,16
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.811,65	3.067,64	2.629,40	30,28	22,38	3,36	45,87	47,77	11,16

### Anexo 3

Tabla salarial 2009 (1.7.2009-31.12.2009)

(Incorpora el incremento del 2% establecido en el preacuerdo)

Jornada anual efectiva: 1.568 horas (aplicable a partir de l'1.7.2009)

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	22.310,01	1.859,17	1.593,57	30,28	14,23	2,13	29,17	47,77	11,16
Ayudantes de todas las categorías	24.541,20	2.045,10	1.752,94	30,28	15,65	2,35	32,09	47,77	11,16
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.676,42	2.556,37	2.191,17	30,28	19,56	2,93	40,11	47,77	11,16
Promotor/a comercial i de márketing	33.465,07	2.788,76	2.390,36	30,28	21,34	3,20	43,75	47,77	11,16
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.811,65	3.067,64	2.629,40	30,28	23,48	3,52	48,13	47,77	11,16

### Anexo 4

Tabla salarial 2010 (incorpora el 0,3% fijado en la Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña)

Jornada anual efectiva: 1.568 horas

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	22.376,94	1.864,75	1.598,35	60,73	14,27	2,14	29,26	47,91	11,19
Ayudantes de todas las categorías	24.614,82	2.051,24	1.758,20	60,73	15,70	2,35	32,18	47,91	11,19

# Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.768,45	2.564,04	2.197,75	60,73	19,62	2,94	40,23	47,91	11,19
Promotor/a comercial i de márketing	33.565,47	2.797,12	2.397,53	60,73	21,41	3,21	43,88	47,91	11,19
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.922,08	3.076,84	2.637,29	60,73	23,55	3,53	48,27	47,91	11,19

## Anexo 5

Tabla salarial 2011 (1.1.2011-30.4.2011)

Jornada anual efectiva: 1.568 horas

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	22.376,94	1.864,75	1.598,35	60,73	14,27	2,14	29,26	47,91	11,19
Ayudantes de todas las categorías	24.614,82	2.051,24	1.758,20	60,73	15,70	2,35	32,18	47,91	11,19
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.768,45	2.564,04	2.197,75	60,73	19,62	2,94	40,23	47,91	11,19
Promotor/a comercial i de márketing	33.565,47	2.797,12	2.397,53	60,73	21,41	3,21	43,88	47,91	11,19
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.922,08	3.076,84	2.637,29	60,73	23,55	3,53	48,27	47,91	11,19

## Anexo 6

Tabla salarial 2011 (mayo a diciembre)

Jornada anual efectiva: 1.568 horas

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)
Administrativo/va	22.376,94 (RAV -5%) -1118,85	1.864,75 (RAV -5%) -93,24	1.598,35 (RAV -5%) -79,92	60,73 (RAV -5%) -3,04
Ayudantes de todas las categorías	24.614,82 (RAV -5%) -1230,74	2.051,24 (RAV -5%) -102,56	1.758,20 (RAV -5%) -87,91	60,73 (RAV -5%) -3,04
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.768,45 (RAV -5%) -1538,42	2.564,04 (RAV -5%) -128,20	2.197,75 (RAV -5%) -109,89	60,73 (RAV -5%) -3,04
Promotor/a comercial i de márketing	33.565,47 (RAV -5%) -1678,27	2.797,12 (RAV -5%) -139,86	2.397,53 (RAV -5%) -119,88	60,73 (RAV -5%) -3,04
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.922,08 (RAV -5%) -1846,10	3.076,84 (RAV -5%) -153,84	2.637,29 (RAV -5%) -131,86	60,73 (RAV -5%) -3,04

Categorías	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	14,27 (RAV -5%) -0,71	2,14 (RAV -5%) -0,11	29,26 (RAV -5%) -1,46	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Ayudantes de todas las categorías	15,70 (RAV -5%) -0,78	2,35 (RAV -5%) -0,12	32,18 (RAV -5%) -1,61	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	19,62 (RAV -5%) -0,98	2,94 (RAV -5%) -0,15	40,23 (RAV -5%) -2,01	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 31 d'octubre de 2011

Categorías	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Promotor/a comercial i de márketing	21,41 (RAV -5%) -1,07	3,21 (RAV -5%) -0,16	43,88 (RAV -5%) -2,19	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Jefe de proyectos, jefe de servicios	23,55 (RAV -5%) -1,18	3,53 (RAV -5%) -0,18	48,27 (RAV -5%) -2,41	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

RAV-5% (Reducción Acuerdo de Viabilidad). Esta reducción forma parte de les tablas salariales i es de aplicación a la nómina mediante un concepto negativo diferenciado del resto de conceptos de les tablas. Es de aplicación sobre todos los conceptos económicos salariales i extrasalariales, a excepció de aquelllos que se haya establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida.

### Anexo 7

#### Tabla salarial 2012

Jornada anual efectiva: 1.568 horas

Categorías	Sueldo básico anual	Sueldo mensual (12)	Sueldo mensual (14)	Antigüedad (trienio)
Administrativo/va	22.376,94 (RAV -5%) -1118,85	1.864,75 (RAV -5%) -93,24	1.598,35 (RAV -5%) -79,92	60,73 (RAV -5%) -3,04
Ayudantes de todas las categorías	24.614,82 (RAV -5%) -1230,74	2.051,24 (RAV -5%) -102,56	1.758,20 (RAV -5%) -87,91	60,73 (RAV -5%) -3,04
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	30.768,45 (RAV -5%) -1538,42	2.564,04 (RAV -5%) -128,20	2.197,75 (RAV -5%) -109,89	60,73 (RAV -5%) -3,04
Promotor/a comercial i de márketing	33.565,47 (RAV -5%) -1678,27	2.797,12 (RAV -5%) -139,86	2.397,53 (RAV -5%) -119,88	60,73 (RAV -5%) -3,04
Jefe de proyectos, jefe de servicios	36.922,08 (RAV -5%) -1846,10	3.076,84 (RAV -5%) -153,84	2.637,29 (RAV -5%) -131,86	60,73 (RAV -5%) -3,04

Categorías	Hora ordinaria (HO Real)	Nocturnidad (Horas 22-06)	Horas extras	Pernoctación	Complemento por comida
Administrativo/va	14,27 (RAV -5%) -0,71	2,14 (RAV -5%) -0,11	29,26 (RAV -5%) -1,46	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Ayudantes de todas las categorías	15,70 (RAV -5%) -0,78	2,35 (RAV -5%) -0,12	32,18 (RAV -5%) -1,61	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Diseñador/a gráfico/a, redactor-guionista multimedia, meteorólogo/a, productor/a, realizador/a multimedia, técnico	19,62 (RAV -5%) -0,98	2,94 (RAV -5%) -0,15	40,23 (RAV -5%) -2,01	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Promotor/a comercial i de márketing	21,41 (RAV -5%) -1,07	3,21 (RAV -5%) -0,16	43,88 (RAV -5%) -2,19	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56
Jefe de proyectos, jefe de servicios	23,55 (RAV -5%) -1,18	3,53 (RAV -5%) -0,18	48,27 (RAV -5%) -2,41	47,91 (RAV -5%) -2,40	11,19 (RAV -5%) -0,56

RAV-5% (Reducción Acuerdo de Viabilidad). Esta reducción forma parte de les tablas salariales y es de aplicación a la nómina mediante un concepto negativo diferenciado del resto de conceptos de les tablas. Es de aplicación sobre todos los conceptos económicos salariales y extrasalariales, a excepció de aquelllos que se haya establecido otra cosa. Es de aplicación a partir del 1 de mayo de 2011, paga de junio incluida.

Barcelona, 18 d'octubre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès