

Divendres, 21 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local, SL, per al període 1.7.2013-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100502012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de juliol de 2013, 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 Xarxa Audiovisual Local, SL, per al període 1.7.2013-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100502012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL, PER AL PERÍODE 1.7.2013-31.12.2015.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit funcional, personal i territorial.

El present conveni serà d'aplicació a les relacions laborals de tot el personal laboral contractat per la Xarxa Audiovisual Local, SL, amb independència del lloc geogràfic on duguin a terme la seva activitat professional, excloent expressament de l'àmbit d'aplicació del present conveni el personal d'alta direcció, que es regiran per les seves disposicions legals i contractuals.

Article 2. Vigència.

El present conveni estén la seva vigència de l'1 de juliol de 2013 fins al 31 de desembre de 2015, considerant el mateix prorrogat tàcitament, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, que podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part i a l'autoritat laboral.

La direcció es compromet a negociar amb el comitè en cas que la implantació de noves activitats requereixi l'establiment de condicions de treball no previstes en conveni (nous perfils professionals i horaris). Aquesta negociació donarà lloc a un annex que serà afegit a aquest conveni i serà automàticament inclòs en el seu articulat, en la negociació del següent conveni.

Article 3. Vinculació.

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

Divendres, 21 de març de 2014

Article 4. Comissió paritària.

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

La Comissió Paritària estarà formada per 3 membres del Comitè d'Empresa i el mateix nombre per part de la direcció l'empresa, podent assistir les parts amb els seus corresponents assessors, essent adoptats els acords de la Comissió Paritària per unanimitat.

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

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

Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió del Conveni, que disposa d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment. En matèria de no aplicació de condicions de treball pactades en el Conveni s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i en cas de discrepàncies les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment.

Article 5. Registre i publicitat.

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

Article 6. Absorció i compensació.

El present conveni conté un conjunt de pactes que substitueixen, íntegrament, les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa, aquestes i qualsevulla altres queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda, amb independència del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Article 7. Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 8. Organització del treball.

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

Divendres, 21 de març de 2014

Article 9. Classificació professional.

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què es poden agrupar els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen, establint els següents grups professionals:

Grup 1. Cap: Personal que exerceix funcions de responsabilitat en la gestió d'un determinat departament, tenint la responsabilitat de prendre decisions i de coordinar equips de treballadors.

Grup 2. Tècnic superior: Personal que exerceix funcions que requereixen coneixements tècnics específics a l'àrea on es desenvolupa aquesta funció i que poden realitzar tasques de coordinació de personal intern.

Grup 3. Tècnic (general, d'imatge i so, de redacció i de sistemes): Personal que exerceix funcions que requereixen coneixements tècnics específics a l'àrea on es desenvolupa aquesta funció, que pot ser per funcions tècniques generals o per funcions més específiques donada l'activitat de l'empresa, com imatge i so, redacció o sistemes.

Grup 4. Auxiliar: Personal que desenvolupa tasques de suport a activitats de baixa complexitat en coneixements específics.

Article 10. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional s'aplicarà entre tots els llocs de treball, respectant, de conformitat amb l'article 39 del ET, els límits dels drets econòmics o de la formació acadèmica o professionals necessaris per exercir la prestació laboral, no existint més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i/o per la pertinència al grup professional.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscar la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, i aquest tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos que s'encomanin funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen.

El canvi de funcions distintes de les pactades no incloses en els supòsits previstos en aquest article requerirà l'acord de les parts o, en el seu defecte, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball, evitant la realització de tasques de forma simultània que per la seva naturalesa ho impedeixin.

Article 11. Treballs externs.

Tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels sol·licitants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració, la direcció autoritzarà la prestació de serveis dels treballadors de la l'empresa a qualsevol dels mitjans vinculats a la mateixa, i es mantindran les seves condicions, essent necessari informar prèviament amb un termini de 48 hores a la Comissió Paritària d'aquest conveni, així com la necessitat que concorri la lliure voluntat del treballador, formalitzant aquest servei mitjançant un pacte individual.

Article 12. Estudiants en pràctiques.

El nombre d'estudiants en pràctiques no superarà com a terme mitjà anual el cinc per cent del total de la plantilla de l'empresa, i com a conseqüència de la seva condició, tampoc podran ocupar llocs de caràcter estructural, essent necessari amb caràcter preferent que les pràctiques es desenvolupin de dilluns a divendres de forma tutelada, facilitant l'empresa al comitè d'empresa una còpia dels convenis de pràctiques signats amb les universitats.

CAPÍTOL III. JORNADA DE TREBALL, DESCANS, VACANCES I PERMISOS.

Article 13. Jornada de treball.

La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball serà de 37,5 hores setmanals, que en còmput anual seran de 1657,5 hores, què serà adaptat als diversos torns establerts en aquest conveni, essent necessari a través del calendari laboral, que és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris que ha d'efectuar el personal, fixar-la anualment, un cop publicat al butlletí oficial corresponent (DOGC) als festius oficials, en el termini màxim de 30 dies, al calendari d'acord amb aquestes normes, afegint en qualsevol cas la previsió de les festes de Nadal i de Setmana Santa.

Divendres, 21 de març de 2014

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

En la confecció del calendari laboral es tindrà en compte que els serveis corresponents als caps de setmana; hauran de ser rotatoris i equilibrats entre el personal adscrit al sistema de torns de cap de setmana, llevat de l'adscripció voluntària.

Article 14. Horaris.

Com a norma general, la direcció ordenarà els horaris intentant respectar, els mínims següents:

- Que la distribució es faci concentrada en 5 dies laborables, seguits de 2 de descans continuat.
- Que quan es produeixi un canvi de torn horari, el treballador tindrà dret, entre la finalització de la jornada completa setmanal d'un i el començament de l'altre, a dos dies de descans, sense perjudici d'un altre millor dret que resulti de l'aplicació del Conveni.
- Els treballadors disposaran d'un marge de 30 minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada que hauran de recuperar en l'horari de sortida.

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

- L'horari partit és l'horari distribuït en dos períodes, separats per un mínim de 30 minuts i un màxim de dues hores, a escollir per part del treballador, segons les necessitats organitzatives objectivables de cada departament.
- L'horari continuat és l'horari de treball en un únic període diari, gaudint el treballador que faci més de sis hores de treball contínues d'un descans de vint minuts, computable com a treball efectiu a tots els efectes.

La jornada de treball d'horari continuat que coincideixin íntegrament amb l'horari habitual de dinar (des de les 13:30h fins les 15:30h) o de sopar (de les 21:30h a les 23:30h) tindran garantit el dret a un descans de 35 minuts que es consideraran de treball efectiu.

- L'horari especial de cap de setmana és aquell establert per atendre les necessitats de la feina els caps de setmana, distribuït en tres dies consecutius de treball, amb un total de 31 hores efectives de treball i són computables com les 37,5 hores setmanals de la resta, restant en els tres dies inclosos el dissabte i el diumenge i un tercer dia, que podrà ser l'anterior o el posterior, que en casos excepcionals i per necessitats dels serveis, podrà distribuir-se en quatre dies consecutius.

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

- L'horari especial nocturn. Donades les característiques de l'activitat de l'empresa, que pot implicar la prestació de treball en horari nocturn, s'entenen realitzades en horari nocturn les hores prestades entre les 22.00 hores i les 6.00 hores del dia següent.

Llevat d'adscripció voluntària o de contractació específica per cobrir llocs de treball nocturns, un treballador no podrà ser assignat més de tres mesos consecutius a l'horari nocturn, i una vegada complert un període de tres mesos d'adscripció a lloc de treball amb horari nocturn, el treballador no podrà ser novament adscrit a aquest horari fins que no hagin transcorregut un mínim de sis mesos.

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

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

La compensació de les hores extraordinàries serà amb temps de descans, serà per cada hora extraordinària realitzada en jornada ordinària d'una hora i mitja, per cada hora extraordinària realitzada en festiu de dues hores i per cada hora

Divendres, 21 de març de 2014

extraordinària en festiu especial serà dues hores i mitja, descans que s'efectuarà en un termini no superior als sis mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries.

Article 15. Festius.

Tots els treballadors de l'empresa gaudiran dels dies festius que marca el calendari laboral acordat anualment, així com el torn de tarda o nit del dia 24 i 31 de desembre, el dia 25 i 26 de desembre, el dia 1 de gener i el dia 6 de gener, el torn de tarda o nit del 5 de gener, que tindran la consideració de festius especials i que es cobriran mitjançant un sistema de torns rotatoris per cada departament, en funció de les peculiaritats organitzatives. Les hores realitzades en dies festius i festius especials tindran la consideració d'hores extraordinàries i seran compensades de conformitat amb la regulació prevista a l'article anterior. Quan l'empresa assigni torns de treball en dies festius, aquests torns hauran de ser d'una durada no inferior a 4 hores.

Article 16. Vacances.

El personal amb més d'un any de servei a l'empresa gaudirà de 22 dies laborables, de dilluns a divendres, de vacances retribuïdes cada any, no substituïbles per compensació econòmica, que es gaudiran preferentment de forma continuada, i en cas que això no fos possible, es fraccionaran en períodes no inferiors a cinc dies laborables consecutius o setmanes senceres, en els mesos de juliol i agost i en cas que no fos possible, dins l'any natural o bé fins al 31 de gener de l'any següent. En cas de torn especial de cap de setmana es gaudirà de 4 caps de setmana de vacances per any treballat, sol·licitant en qualsevol cas el treballador les vacances abans de l'1 d'abril i l'empresa ha de confirmar les mateixes com a màxim dos mesos abans del període de vacances sol·licitat.

El treballador o la treballadora, un cop esgotat el seu permís de maternitat, i així ho sol·liciti, podrà gaudir de les seves vacances en el període immediatament posterior a la finalització del referit permís.

Article 17. Llicències i permisos retribuïts.

El personal de l'empresa afectat del present conveni tindrà dret a les llicències i permisos retribuïts que estableixi la legislació vigent actual en cada moment, tenint el treballador l'obligació del sol·licitar els mateixos amb el preavís que sigui possible, per facilitar l'organització de l'empresa i dels seus recursos humans.

Article 18. Permisos no retribuïts.

Els treballadors, amb una antiguitat mínima d'un any, podran demanar un permís no retribuït per un termini no superior a sis mesos, dirigint la corresponent sol·licitud per escrit a l'empresa i expressant-ne els motius. L'empresa, en cas d'atorgar el permís, ho farà en un termini no superior a un mes des del moment de la sol·licitud del treballador.

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

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

Article 19. Excedències.

Els treballadors de la XAL SL gaudiran de les excedències amb els requisits i condicions establerts per la legislació vigent, que hauran de sol·licitar l'excedència amb una antelació mínima d'un mes i l'empresa haurà de resoldre la sol·licitud d'excedència i notificar-la al treballador interessat abans del transcurs d'aquest termini, i no es podran concedir excedències per a altres finalitats que les expressades en la petició.

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 20. Retribucions.

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

Divendres, 21 de març de 2014

- El sou base constitueix el salari per unitat de temps corresponent a cada grup professional de conformitat amb les taules salarials del present conveni.
- El complement d'harmonització constitueix la compensació per la modificació de les condicions que els treballadors afectats pel present conveni gaudien amb anterioritat a l'entrada en vigor del mateix.
- El complement de responsabilitat constitueix la compensació per la responsabilitat que pot assumir un determinat treballador a l'empresa, la qual quedarà fixada per l'empresa, dins de les quanties establertes per les taules salarials del present conveni.
- El complement de cap de setmana constitueix la compensació a aquells treballadors que realitzen la seva jornada en cap de setmana, de conformitat amb la quantia establerta a les taules salarials del present conveni.
- El complement de disponibilitat constitueix la compensació pels treballadors que han d'estar permanentment localitzables per atendre els imprevistos i les emergències de les instal·lacions. També percebran aquest complement els treballadors que, per les necessitats del servei, poden veure modificada l'hora ordinària d'entrada o de sortida. Les hores d'excés tindran el mateix tractament que les hores extraordinàries.
- Les hores treballades en horari nocturn es complementaran econòmicament de conformitat amb la quantia establerta a les taules salarials annexes.
- Els triennis és començaran a computar a partir del 1 de gener de 2013 i segons les quantitats establertes a les taules salarials.
- Els incentius són la retribució variable per qualitat o quantitat de treball, o per compliment dels objectius assenyalats, segons l'empresa, i que per aquells treballadors que així ho tinguin establert per contracte de treball.
- Les bestretes, que són avançament a compte del salari del treballador per treball a realitzat, es percebran de conformitat amb la normativa vigent.

Article 21. Indemnitzacions a raó del servei.

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

- Per la conducció de vehicles de l'empresa, de lloguer o propis, l'empresa estudiarà els casos particulars de sancions i perjudicis derivats d'infraccions de trànsit quan objectivament es pugui demostrar que han estat ocasionades necessàriament per motius del desenvolupament de la feina.
- En relació als viatges per raó de feina, els treballadors que per necessitats del servei hagin d'efectuar viatges amb pernoctació fora del domicili, a més del pagament de les despeses d'allotjament i locomoció, que seran a càrrec de l'empresa, tindran dret a la compensació de les despeses de manutenció.
- En relació als viatges per raó de feina, quan el treballador hagi de pernoctar fora de casa a causa de l'activitat, rebrà una compensació de 58,04 EUR per cada nit, quan sigui a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona; i de 116,06 EUR per cada nit quan sigui a la resta de l'Estat; amb un límit màxim de deu nits en ambdós casos, a partir de les quals no percebrà cap compensació per aquest concepte. L'allotjament es farà preferentment en hotels de 3 estrelles. Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'IPC anual real.

Article 22. Nòmina.

La data límit de l'ordre de pagament de la nòmina mensual dels treballadors afectats pel present conveni, serà l'antepenúltim dia de cada mes.

CAPÍTOL V. REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS.

Article 23. Representació legal dels treballadors.

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

Divendres, 21 de març de 2014

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

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

CAPÍTOL VI. MILLORES SOCIALS.

Article 24. Assegurança.

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

- Per mort derivada, o no, d'accident de treball: 60.000 EUR.
- Per invalidesa permanent parcial, total, absoluta o gran invalidesa, derivada, o no, d'accident de treball: 60.000 EUR.

Les referides quanties seran actualitzades anualment de conformitat amb l'IPC anual real.

Article 25. Assistència jurídica.

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

Article 26. Ajut per fills.

Per naixement, adopció o acolliment superior a un any de cada fill, el treballador rebrà un ajut, una sola vegada, d'un import de 200 EUR. Tanmateix, anualment, a la nòmina del mes d'octubre, l'empresa abonarà als treballadors amb fills escolaritzats l'ajut d'estudis, que serà de 125Euros EUR anuals per cada fill des del naixement fins la majoria d'edat o fins els 25 anys, sempre que el fill cursi estudis universitaris i acreditat manca d'ingressos laborals. Les quantitats esmentades s'actualitzaran d'acord amb l'IPC anual real.

Article 27. Ajut per matrimoni o constitució de parella de fet.

En cas de matrimoni o constitució de parella de fet, l'empresa abonarà al treballador un ajut, una sola vegada, d'un import de 200 EUR, quantitat que s'actualitzarà anualment amb l'índex de l'IPC anual real al llarg de la vigència del conveni, amb efectes des de la signatura del conveni.

Article 28. Parelles estables.

Tots i cadascun dels beneficis i drets establerts per aquest conveni als matrimonis i/o als cònjuges, s'aplicaran en la mateixa mesura a les parelles estables, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que s'acrediti l'existència de la relació de parella estable per qualsevol mitjà admès en dret i exigint que per acollir-se a aquests beneficis hauran d'haver passat almenys dos anys respecte a la relació anterior que pogués existir.

Divendres, 21 de març de 2014

Article 29. Ajut per fills discapacitats.

Els treballadors que tinguin fills discapacitats psíquics, físics o sensorials a càrrec seu, que hi convisquin i no tinguin ingressos propis procedents d'alguna administració, rebran, prèvia sol·licitud, un ajut especial de 120 EUR cada mes i, en cas d'acreditar despeses per assistència a un tractament o transport per assistència a un centre especial, l'import de les factures que justifiqui, amb un màxim de 230 EUR anuals, podent optar també, a jornades reduïdes o permisos per a visites mèdiques.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment amb l'índex de l'IPC anual real al llarg de la vigència del conveni, amb efectes des de la data de la signatura del conveni.

Article 30. Comissió paritària de resolució de conflictes en l'àmbit social.

En l'interès comú, per part d'empresa i treballadors, de millorar les condicions socials i contribuir a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal, es constituirà una comissió paritària amb representants de l'empresa i representants dels treballadors que vetllarà per a què el desenvolupament de les tasques professionals no vagi en detriment del gaudi de la vida personal i familiar.

Així, aquesta comissió podrà reunir-se per a consensuar i acordar els horaris laborals dels departaments que puguin patir disfuncions per aquest motiu, cercant sempre la millor solució, tant pel treballador com per l'empresa, així com en d'altres aspectes que puguin afectar el correcte funcionament del servei en relació a la conciliació personal, familiar i laboral.

Aquesta comissió es reunirà per la sol·licitud expressa d'un treballador, del comitè d'empresa o dels responsables de l'empresa, i estarà formada pels mateixos membres que la comissió paritària del present conveni.

Article 31. Pla d'igualtat.

En la cerca i consecució d'unes condicions socials i laborals més justes per a tots els treballadors, l'empresa i els representants legals dels treballadors, i de conformitat amb la normativa vigent, es reserven el dret i la possibilitat de crear un Pla d'Igualtat que vetlli per la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual, creença religiosa, entre d'altres, en els termes que estableix la llei al respecte.

CAPÍTOL VII. CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, ASCENSOS I BAIXA A L'EMPRESA.

Article 32. Seguiment de la contractació.

Trimestralment, l'empresa informará als representants legals dels treballadors dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació temporal per al període trimestral següent.

Article 33. Promoció interna.

Es crearà un mecanisme just per tal que els lloc de feina que quedin vacants siguin coberts, mitjançant un mecanisme de promoció professional interna, que serà desenvolupat als efectes de regular el desenvolupament professional dels treballadors, em base a les següents normes per a l'ascens de grups professionals:

- Factors a tenir en compte per a l'ascens de grup:

Titulació específica.

Cursos de formació organitzats o autoritzats per l'empresa.

Capacitat demostrada per a la realització de les funcions del grup professional que es pretén assolir.

Realitzar habitualment funcions del grup professional superior.

Valoració de les competències assignades.

La valoració dels mèrits correspon a la direcció de l'empresa, no obstant s'haurà de comunicar als representants legals dels treballadors els criteris adoptats per a la seva decisió.

Divendres, 21 de març de 2014

- La contractació externa no serà mai superior al 10% de la plantilla, i únicament en cas d'un fet excepcional que requerís un excés superior al 10% de la producció de l'empresa, aquesta convocarà la Comissió Paritària que analitzarà i acordarà, si cal, el que es consideri oportú.

Article 34. Baixes.

Els treballadors que causin baixa de l'empresa hauran de comunicar-ho amb una antelació mínima de quinze dies, i el personal que desenvolupi un lloc de feina que tingui assignat un plus de responsabilitat haurà de comunicar-ho amb una antelació mínima d'un mes, tenint com a conseqüència l'incompliment d'aquest preavis el descompte de les retribucions corresponents als dies de preavis incomplets.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 35. Salut laboral.

A l'empareda de la normativa específica en matèria de prevenció de riscos laborals, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, de la mateixa manera que també ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament, respectant el següent contingut mínim:

- Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

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

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

Article 36. Comitè de Seguretat i Salut.

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

Article 37. Reconeixement mèdic.

Anualment, l'empresa farà un reconeixement mèdic voluntari als treballadors, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador, donant coneixement previ al Comitè de Salut i Salut del tipus de proves a realitzar i facilitant a les treballadores que ho demanin una revisió mèdica ginecològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat, i a efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques, compromentent-se

Divendres, 21 de març de 2014

l'empresa a contractar una mútua mèdica privada, consensuada amb la representació legal dels treballadors, per a tots als seus treballadors, amb cobertura oftalmològica i odontològica inclosa. Aquesta contractació haurà de permetre als treballadors afegir-hi als seus familiars, fins a segon grau de consanguinitat, amb condicions més avantatjoses però a càrrec seu.

Article 38. Capacitat disminuïda.

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

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

Article 39. Protecció de l'embaràs.

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

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

La dona treballadora tindrà dret a un permís de maternitat, en cas de part o adopció, de 17 setmanes, i en cas de part múltiple de 19 setmanes. A més, tindrà dret a 1 hora d'absència del lloc de feina per lactància, fins als 9 mesos del nen, que podrà dividir en dues fraccions. Per la seva pròpia voluntat, podrà substituir aquest dret per una compactació de la lactància de 14 dies laborables.

CAPÍTOL IX. CODI DE CONDUCTA LABORAL.

Article 40. Codi de Conducta Laboral.

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

Article 41. Faltes.

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

1. Faltes lleus:

- a) La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui els serveis.
- b) El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument el servei.
- c) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, sempre que no en resultin perjudicis econòmics directes.
- d) La desconsideració lleu amb el públic, els companys o els representants de l'empresa.
- e) La falta de comunicació a l'empresa dels canvis de domicili.
- f) La falta de lliurament de la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- g) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada i que no produeixi perjudicis al servei.

Divendres, 21 de març de 2014

h) Els supòsits a, b i c del capítol XII, article 45, apartat B.

2. Faltes greus:

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

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

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

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

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

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

g) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.

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

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

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

3. Faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 de març de 2014

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

l) L'embriaguesa durant el servei.

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

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

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

p) La transgressió de la bona fe contractual.

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

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

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

Article 42. Prescripció.

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

Article 43. Sancions.

- Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a dos dies.
- Per faltes greus. Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- Per faltes molt greus. Avis d'acomiadament, suspensió de sou i feina de 15 dies a 60 dies i acomiadament. L'avis pot anar acompanyat de suspensió de sou i feina.

Article 44. Tramitació.

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

Article 45. Cancel·lació.

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

CAPÍTOL X. ÚS DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ ELECTRÒNICS I DE LES NOVES TECNOLOGIES DE L'EMPRESA.

Article 46. Ús dels mitjans de comunicació electrònics i de les noves tecnologies de l'empresa.

Per part de l'empresa es desenvoluparà una normativa específica relativa a l'ús dels mitjans de comunicació electrònics i de les noves tecnologies, donant compte d'aquesta normativa als representants legals dels treballadors.

Divendres, 21 de març de 2014

CAPÍTOL XI. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

Article 47. Formació i perfeccionament professional.

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

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

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

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

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

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

- Facilitar l'adquisició i el reciclatge de coneixements, capacitats o competències que permetin assolir els objectius estratègics i de millora de l'empresa.

- Incentivar els empleats, ja que la formació és una part important dels mèrits avaluable en processos de promoció interna.

Article 48. Sol·licituds d'inscripció als cursos de formació.

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

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

Article 49. Formació interna.

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

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

Article 50. Formació externa.

La formació externa és la formació no programada ni organitzada per l'empresa. L'empresa estudiarà les propostes que es rebin per part de la representació dels treballadors relatives a aquestes formacions en base als criteris fixats, i, a

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

continuació, valorarà els costos del curs, el percentatge que hauria d'anar a càrrec de l'organització i a càrrec del treballador, i, si s'escau, en considerarà la durada com a treball efectiu o no i en quin percentatge, així com altres aspectes complementaris.

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.

La paga extraordinària de Nadal meritada durant el primer semestre del present exercici 2013, es farà efectiva juntament amb la nòmina del mes de desembre de 2013. Tanmateix la paga de continuïtat meritada durant el primer semestre del present exercici 2013, es farà efectiva juntament amb la nòmina del mes de desembre de 2013, si la tresoreria ho permet, i en cas que no sigui possible es farà efectiva juntament amb la nòmina del mes de març de 2014.

ANNEX.

TAULES SALARIALS.

Grups	Sou Base (X 12)	Comp. harmon. (X 12)	Comp. respon. (X 12)	Torn cap de setmana (X 11)	Comp. Dispo. (X 12)	Triennis	Hora noct.
Cap	2.347,95	350,00	*	-	250,00	42,65	2,00
Tècnic superior	2.147,95	350,00	*	-	250,00	34,77	2,00
Tècnic	1.950,00	350,00	*	400,00	250,00	26,31	2,00
Auxiliar	1.393,96	350,00	*	400,00	250,00	17,90	2,00

(*) El complement de responsabilitat en base a la responsabilitat assignada per la direcció oscil·larà entre 100 EUR i 800 EUR. Aquest complement està supeditat a la responsabilitat encomanada en cada moment, i es deixarà de percebre en el moment que es deixi d'exercir.

Barcelona, 10 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès