

Divendres, 9 de setembre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local, SL, per als anys 2016-2019 (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 d'abril de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Xarxa Audiovisual Local, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08100502012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials de Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA XARXA AUDIOVISUAL LOCAL, SL, PER ALS ANYS 2016-2019.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**Article 1. Àmbit personal i funcional.**

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

Article 2. Vigència.

El present Conveni estén la seva vigència des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2019, i es considera el mateix tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part i a l'autoritat laboral.

La Direcció es compromet a negociar amb el Comitè 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 amb la totalitat.

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

Article 4. Comissió paritària.

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

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

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.

Tanmateix, la Comissió Paritària serà informada de les modificacions de les condicions de treball que siguin comunicades als treballadors, als efectes de vetllar pel compliment de les garanties dels treballadors i fer el seguiment de la correcció de les mesures i de la lliure acceptació per part dels treballadors.

Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar en el moment en què la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya vigents en cada moment. En matèria de no aplicació de condicions de treball pactades en el conveni s'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, i es comprometen les parts negociadores a la reconsideració d'aquelles disposicions que l'autoritat laboral consideri necessari ajustar-les a la legalitat vigent, en el termini d'un mes, comptant des del moment en què tinguessin constància d'aquest fet.

Article 6. Prelació normativa.

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

Article 7. Absorció i compensació.

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

Article 8. Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

CAPÍTOL II. CONTRACTACIÓ, ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 9. Organització del treball.

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que ha d'establir els sistemes de racionalització, 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.

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

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

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

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

Coordinació // Redacció, guió i producció // Infraestructures // Relació amb les entitats adherides // Digital mèdia // Realització // Grafisme // Continuitat i control // Comunicació i màrqueting // Serveis lingüístics // Arxiu i documentació // Administració // Serveis jurídics // Recursos humans i formació // Comercialització.

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

Els projectes seran liderats per un responsable que s'anomenarà productor executiu. El productor executiu serà l'encarregat de la realització d'un o diversos productes audiovisuals (enquadrats en el seu projecte). Les seves funcions bàsiques seran: creació, gestió, realització, administració i valoració final de tot allò necessari per desenvolupar el projecte encarregat. Qualsevol projecte haurà de respondre a la política establerta en el Protocol General de la Societat.

Qualsevol definició de tasques que desenvolupi el productor executiu dins del seu equip, només és vàlida per a aquell projecte. El productor executiu utilitzarà els recursos que ofereixen els serveis de la societat.

Article 10. 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.

Com a norma general, tots els caps i/o responsables de servei tindran com a objectiu general la planificació, la direcció, el control i l'avaluació de la seva activitat i del personal tècnic assignat.

Participaran tant en la proposta inicial com en l'avaluació final dels projectes audiovisuals en allò que fa referència al servei que presten.

Serveis:

- Coordinació.

És el personal encarregat de la gestió dels continguts de les plataformes. Responsable de l'aplicació dels annexos 2, 3 i 4 del Protocol General de la Societat.

- Redacció, guió i producció.

És el personal encarregat de proporcionar i garantir els recursos de guionatge, producció i redacció que han de fer possibles la materialització de projectes audiovisuals, tant propis de la societat com de les entitats adherides.

- Infraestructures.

És el personal encarregat del correcte funcionament tècnic de tots els sistemes i infraestructures propis de l'activitat de la societat, i de la coordinació i assessorament de les infraestructures de les entitats adherides. Responsable de l'aplicació de l'annex 5 del Protocol General de la Societat.

- Relació amb les entitats adherides.

És el personal encarregat de l'execució del Protocol General de la Societat quant a la relació entre les entitats adherides i les diferents activitats que ofereix l'empresa. Forma part de les seves tasques la dinamització i la participació de les entitats adherides en tots els serveis i projectes de la societat.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- Realització.

És el personal encarregat de les funcions de realització televisiva i radiofònica necessàries per materialitzar els productes audiovisuals de la societat i tanmateix coordinar, quan siguin necessari, els serveis de realització de les entitats adherides.

- Digital mèdia.

És el personal encarregat de desplegar la plataforma web unificada, desenvolupar l'estratègia de presència dels continguts de la casa i d'implementar el sistema d'obtenció i monitorització de dades.

- Grafisme.

És el personal encarregat d'aportar la imatge gràfica necessària per als productes audiovisuals de la societat. També inclou el suport en aquesta matèria a les entitats adherides.

- Continuïtat i control.

És el personal encarregat d'endreçar la programació (tant televisiva com radiofònica) i n'és una part més. Tindrà una coordinació intensiva amb les entitats adherides.

- Comunicació i màrqueting.

És el personal encarregat de la comunicació interna i externa de l'empresa, vetlla per l'aplicació de la imatge de marca a tots els productes i espais que utilitza la societat i es coordina amb les entitats adherides amb aquesta finalitat. És el responsable de l'aplicació de l'annex 7 del Protocol General de Serveis de la Societat.

- Serveis lingüístics.

És el personal encarregat de vetllar pel respecte i l'ús correcte de la llengua catalana en tots els productes on intervé la societat.

- Arxiu i documentació.

És el personal encarregat de les funcions de coordinació i gestió de l'arxiu de productes i de les eines de documentació i assessorament a les entitats adherides en aquesta matèria.

- Administració.

És el personal encarregat de la gestió administrativa de la societat. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de la Societat, juntament amb Serveis jurídics i Recursos humans i formació.

- Serveis jurídics.

És el personal encarregat de vetllar per l'aplicació del marc legal vigent en tot moment en l'activitat de la societat i d'assessorament a les entitats adherides en aquesta matèria. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de la Societat, juntament amb Administració i Recursos humans i formació.

- Recursos humans i formació.

És el personal encarregat de les funcions de gestió de la plantilla de la societat i de la seva formació interna. També és l'encarregat d'oferir, gestionar i coordinar els serveis de formació a les entitats adherides. És corresponsable de l'aplicació de l'annex 1 del Protocol General de Serveis de la Societat juntament amb Administració i Serveis jurídics.

- Comercialització.

És el personal encarregat de monetitzar els productes i espais de la societat i es coordina amb les entitats adherides en aquesta matèria. És el responsable de l'aplicació de l'annex 6 del Protocol General de la Societat.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Grups professionals:

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

Grup 2. Tècnic: Personal que exerceix funcions que requereixen coneixements tècnics específics al servei on es desenvolupa aquesta funció.

Grup 3. Auxiliar: Personal que desenvolupa tasques de suport a activitats de baixa complexitat en coneixements específics.

Article 11. Mobilitat funcional.

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

Article 12. Mobilitat geogràfica.

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

Article 13. Col·laboració amb entitats adherides.

En el supòsit que sigui necessari la prestació de serveis a les entitats col·laboradores, o viceversa, s'informarà oportunament a la representació dels treballadors, als efectes que puguin valorar i fer el seguiment corresponent, mitjançant la constitució automàtica d'una comissió paritària d'un membre per la representació empresarial i un membre per la representació social, per tal de verificar el compliment i el respecte dels drets laborals dels mateixos, i sigui requisit previ la lliure i voluntària acceptació per part del treballador.

Article 14. Promoció interna.

Es crearà un mecanisme just per tal que els llocs 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.

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

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

Article 15. Període de prova.

S'estableix un període de prova de sis mesos pel personal de nova contractació així com un període de prova d'un any quan un treballador és promocionat a un nou grup professional.

Article 16. 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.

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

Article 17. Jornada de treball.

La durada màxima de la jornada ordinària i efectiva de treball serà de 37,5 hores setmanals, que s'adaptarà 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 els festius oficials, en el termini màxim de trenta dies, al calendari laboral d'acord amb aquestes normes, afegint en qualsevol cas la previsió de les festes de Nadal i de Setmana Santa.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres, essent el descans entre jornades de dotze 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 18. Horaris.

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

- Que la distribució es faci concentrada en cinc dies laborables, seguits de dos de descans continuat.
- 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, excepte si l'adscripció sigui voluntària, sense perjudici d'un altre millor dret que resulti de l'aplicació del conveni.

En tot cas, conscients que determinats assumptes d'actualitat poden fer impossible respectar el descans entre jornada i jornada, s'estableix que quan aquesta circumstància es produeixi, les hores no descansades es compensaran en el termini màxim dels propers dos mesos.

- Els treballadors disposaran d'un marge de trenta minuts de flexibilitat en l'horari d'entrada que s'hauran de recuperar en l'horari de sortida.
- Amb un previ avís de cinc dies, es podrà distribuir irregularment la jornada fins a un màxim del 20% de la jornada anual.

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

- L'horari continuat és l'horari de treball en un únic període diari, 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.
- 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, per un màxim de dotze mesos en cada període de quatre anys.

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

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

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

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

- Les hores extraordinàries, d'acord amb les característiques pròpies de l'activitat de l'empresa i la impossible previsió de les causes d'extensió de la jornada de treball, aquestes seran d'obligatòria prestació, quan per 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 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, essent per cada hora extraordinària realitzada en jornada ordinària d'una hora i mitja, per cada hora extraordinària realitzada en festiu de dues hores, i per cada hora extraordinària en festiu especial 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, excepte acord entre les parts.

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

L'empresa establirà els circuits per comunicar-les.

Article 19. Festius.

Tots els treballadors de l'empresa gaudiran dels dies festius que marca el calendari laboral acordat anualment, així com tindran consideració de festiu especial els dies 25 i 26 de desembre i 1 i 6 de gener, i a partir de les 20 hores dels dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener, i que es cobriran mitjançant un sistema de torns rotatoris per a cada departament, en funció de les peculiaritats organitzatives.

Les hores realitzades en dies festius tindran la consideració d'hores extraordinàries i seran compensades de conformitat amb la regulació prevista a l'article anterior, tenint l'obligació l'empresa que quan assigni torns de treball en dies festius, aquests torns hauran de ser d'una durada no inferior a quatre hores.

Article 20. Vacances.

El personal amb més d'un any de servei a l'empresa gaudirà de vint-i-dos dies laborables, de dilluns a divendres, de vacances retribuïdes cada any, no substituïbles per compensació econòmica, que es gaudiran preferentment de manera continuada, i en cas que això no fos possible, es fraccionaran en períodes no inferiors a 5 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 quatre 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 21. Permisos retribuïts.

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

Article 22. 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.

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.

Divendres, 9 de setembre de 2016

El treballador haurà de sol·licitar el permís per escrit amb una antelació mínima d'un mes, l'empresa haurà de resoldre la sol·licitud de permís i notificar-la 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 23. Reduccions de jornada.

Els treballadors de la XAL gaudiran de les reduccions de jornada previstes a la normativa vigent, restant en mans de l'empresa la denegació.

Article 24. Excedències.

Els treballadors de la XAL gaudiran de les excedències amb les condicions i els requisits 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.

Article 25. Maternitat i lactància.

La dona treballadora tindrà dret a un permís de maternitat, en cas de part o adopció, de disset setmanes, i en cas de part múltiple de dinou setmanes.

Els treballadors de la XAL tindran dret a una hora d'absència del lloc de feina per lactància, fins als nou 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 catorze dies laborables.

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

Article 26. Complement d'incapacitat temporal.

Els treballadors de la XAL que estiguin en situació d'incapacitat temporal percebran el complement que es determini en cada moment pel sector públic, essent l'actual regulació la següent:

a) Contingències professionals: En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Contingències comunes: En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, d'acord amb els següents percentatges:

b.a) Del primer dia fins al tercer, ambdós inclosos, es percebrà el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b.b) Des del quart dia fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b.c) A partir del vint-i-unè dia, inclusivament, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

c) Supòsits excepcionals amb relació a la IT per contingències comunes: D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, s'estableixen els següents supòsits que, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es complementaràn fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat:

c.a) Hospitalització i intervenció quirúrgica. S'entendrà que existeix hospitalització sempre que es necessiti repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per a la seva acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i

Divendres, 9 de setembre de 2016

sortida del centre. S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre que sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció i en el seu cas, si requereix procés de recuperació domiciliària.

c.b) Malaltia greu. Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Reial Decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica, i en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per l'aplicació i desenvolupament en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus, així com els següents supòsits:

- La intervenció mèdica invasiva.
- Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- Malalties hematològiques greus.
- Malalties psiquiàtriques greus.
- Malalties neurològiques i neuromusculars greus.
- Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus.
- Malalties cardiovasculars greus.
- Malalties de l'aparell respiratori greu.
- Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus.
- Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi.
- Malalties reumatològiques greus.
- Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple: bronquitis aguda, crisi asmàtica...).

Es consideraran altres supòsits excepcionals els següents:

- Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.
- Malalties infectocontagioses quan per motiu del seu lloc de treball l'empleat pugui posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, altre personal, etc.).
- Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.
- Empleades embarassades i durant el període de lactància natural. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- Empleades víctimes de la violència de gènere. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Divendres, 9 de setembre de 2016

El procediment del reconeixement del 100% de les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment en què l'empleat així ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest acord.

L'empresa regularà mitjançant circular les maneres i els terminis d'acreditació de les situacions d'incapacitat temporal als efectes de l'aplicació d'aquest acord.

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 27. 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:

- 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 diferencial de categoria constitueix la compensació per a aquells treballadors que tenien la categoria de tècnic superior prevista a l'anterior conveni col·lectiu.
- 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. Aquesta compensació va directament lligada a l'assumpció de la responsabilitat, és a dir, quan es deixi d'exercir la funció, es deixarà de percebre.
- 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.
- Els triennis comencen a computar a partir de l'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 a aquells treballadors que així ho tinguin establert per contracte de treball.
- Les bestretes, que són avançament a compte del salari del treballador, es percebran de conformitat amb la normativa vigent, i amb la limitació del salari equivalent a una mensualitat. S'haurà de retornar en el termini màxim de sis mesos.

En cas que la normativa permeti una revisió salarial, les parts es comprometen a negociar si és possible la seva aplicació.

Article 28. Indemnitzacions a raó del servei.

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

- Per a 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 amb els 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.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- En relació amb els 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 consecutives en ambdós casos, a partir de les quals no percebrà cap compensació per aquest concepte, essent l'allotjament preferentment en hotels de tres estrelles.

La direcció i la representació legal dels treballadors redactaran i acordaran un protocol per establir els criteris interns de funcionament en aquesta matèria abans del 30 de juny de 2016.

Article 29. 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. MILLORES SOCIALS.

Article 30. Assegurança.

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

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

Article 31. Assistència jurídica.

L'empresa garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, exceptuant els conflictes de qualsevol naturalesa entre l'empresa i el personal i llevat dels supòsits que el treballador 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 32. 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, que s'ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes des de la incorporació a la feina.

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

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

Article 33. Ajut per matrimoni o constitució de parella de fet (parelles estables).

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

Article 34. Ajuts per fills amb discapacitat.

Els treballadors que tinguin fills amb discapacitats psíquiques, físiques 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.

Article 35. 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 comprometen de conformitat amb les obligacions legals existents a la creació d'un pla d'igualtat, abans del 31 de desembre de 2016, que vetlli per la no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, creença religiosa, entre d'altres, en els termes que estableix la normativa al respecte.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Article 36. 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:

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 greus i molt greus a qualsevol treballador 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 i l'empresa en facilitarà la celebració. 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 quals siguin convidats on tindran veu, però no vot.

CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 37. Salut Laboral.

A l'empara 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.

Tanmateix, l'empresa haurà de promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada 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 38. 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 d'identificar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors, informar els 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 39. 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. Donarà coneixement previ al comitè de seguretat i salut del tipus de proves a realitzar.

Divendres, 9 de setembre de 2016

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. L'empresa es comprometrà 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 els seus familiars, fins a segon grau de consanguinitat, amb condicions més avantatjoses, però a càrrec seu.

Article 40. Capacitat disminuïda.

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

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

Article 41. Protecció de l'embaràs.

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

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

CAPÍTOL VIII. CODI DE CONDUCTA LABORAL.

Article 42. 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 43. 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 de material, mobiliari i eines, 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 els terminis que estableixi la llei.
- g) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada i que no produeixi perjudicis al servei.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Faltes greus.

- a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.
- b) L'absència injustificada del lloc de treball que produeixi perjudici al servei o dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.
- c) La desconsideració amb el públic, els companys o els representants de l'empresa.
- d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i eines, si en resulta perjudici econòmic directe.
- e) Realitzar durant la jornada treballs particulars i, en general, aliens al servei, o utilitzar per a ús propi els materials de La Xarxa.
- f) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.
- g) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.
- h) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- i) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- j) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en un període de tres mesos.

3. Faltes molt greus.

- a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o més de tres si causen perjudici als serveis.
- b) Dues absències injustificades del lloc de treball, en el termini d'un mes, que produeixin perjudici al servei, o més de dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no produeixin aquests perjudicis.
- c) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.
- d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- e) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, 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) El frau comès per un treballador en la facilitació de les seves dades personals per obtenir un benefici al que no té dret.
- j) L'assetjament sexual, moral i social, entenent com a assetjament sexual aquella situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Com a assetjament moral s'entén l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidadora, reiterativa i persistent, exercida per 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 a assetjament social s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.
- k) Les agressions o ofenses verbals a companys, representants de l'empresa i públic.

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

m) L'embriaguesa durant el servei.

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

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

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

q) La transgressió de la bona fe contractual.

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

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

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

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

Article 44. 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 45. Sancions.

- Per faltes lleus. Amonestació per escrit i/o 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. Avís d'acomiadament, suspensió de sou i feina de quinze dies a seixanta dies i/o acomiadament. L'avís pot anar acompanyat de suspensió de sou i feina.

Article 46. Tramitació.

Prèviament a la imposició de la sanció, s'informarà per escrit al treballador dels fets que poden ser constitutius de falta greu i molt greu, per tal que pugui presentar al·legacions en un termini no superior a deu 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'haurà de fer constar la data i els fets que han motivat la sanció.

Article 47. 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 IX. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

Article 48. Formació i perfeccionament professional.

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

Divendres, 9 de setembre de 2016

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 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.

Per aquest motiu, les hores dedicades pels treballadors a la formació, computaran com a jornada efectiva de treball, sense limitació, sempre que es respectin les necessitats de l'empresa, i es creï una comissió de seguiment amb la representació legal dels treballadors, que vetllarà pel correcte desenvolupament del pla de formació anual.

Article 49. 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 segons els criteris fixats en el corresponent pla de formació.

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

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

Article 50. Formació interna.

És la formació organitzada per la mateixa empresa i que figurarà en el pla de formació. S'adreça a tots els professionals o grups concrets de professionals amb l'objectiu de millorar, des de la mateixa organització, aquelles necessitats que es detecten, tant des del punt de vista de la 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 que la seva assistència sigui del 100% de les sessions; les absències han de ser justificades. L'empresa podrà dur a terme les avaluacions corresponents per determinar l'aprofitament efectiu d'aquests cursos.

Article 51. 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 segons els criteris fixats, i, a continuació, valorarà els costos del curs, el percentatge que hauria d'anar a càrrec de l'organització i a càrrec del treballador, i, si s'escau, en considerarà la durada com a treball efectiu, o no, i en quin percentatge, així com altres aspectes complementaris.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de setembre de 2016

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

Article 52. Responsabilitat empresarial.

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

ANNEX.

TAULA SALARIAL.

	Sou Base (x12)	Dif. Categoria (x12)	Comp. Respon. (x12)	Cap setmana (x11)	Disponibilitat (x12)	Triennis	Hora nocturna
Cap	2.724,93	-	*	-	252,50	40,00	2,02
Tècnic	2.323,00	199,93	*	404	252,50	40,00	2,02
Auxiliar	1.761,40	-	*	404	252,50	40,00	2,02

Barcelona, 5 de juliol de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès