

Conveni col·lectiu 2001-2003

Televisió de Terrassa
Radio Terrassa FM

INDEX

INDEX	2
Capítol I	4
Condicion General	4
Article 1.- Àmbit funcional i territorial	4
Article 2.- Àmbit personal	4
Article 3.- Àmbit temporal	4
Article 4.- Garantia "ad personam" i vinculació a la totalitat	5
Article 5.- Comissió Paritària	5
Article 6.- Normes supletòries	5
Capítol II	6
Organització	6
Article 7.- Organització	6
Article 8.- Ingressos de personal	6
Article 9.- Polivalència funcional	6
Article 10.- Classificació professional	7
Article 11.- Valoració de llocs de treball	7
Article 12.- Mobilitat funcional	8
Article 13.- Desplaçaments per necessitat del servei	8
Article 14.- Trasllat de lloc per prescripció mèdica	8
Article 15.- Creació, modificació o supressió de llocs de treball	8
Article 16.- Provisió de llocs de treball	9
Article 17.- Política d'ocupació	9
Article 18.- Formació professional	10
Article 19.- Vestuari professional	11
Article 20.- Incapacitat Temporal	11
Article 21.- Valoracions dels llocs de treball	12
Capítol III	13
Jornada, Horari, Hores extraordinàries i Calendari laboral	13
Article 22.- Jornada de treball anual i horari	13
Article 23.- Calendari laboral	13
Capítol IV	14
Descansos i vacances	14
Article 24.- Descansos	14
Article 25.- Vacances	14
Capítol V	15
Permisos, Llicències i Excedència	15
Article 26.- Permisos	15
Article 27.- Llicències	17
Article 28.- Excedències	17
Capítol VI	18
Condicion econòmiques	18
Article 29.- Estructura salarial i actualitzacions	18
Article 30.- Salari base	18
Article 31.- Complementos salarials	18
Article 32.- Complementos extrasalarials	22
Article 33.- Bossa de productivitat	22
Article 34.- Bestretes reintegrables	22
Article 35.- Indemnització per mort o invalidesa per accident	22
Capítol VII	24
Normes de seguretat i salut	24
Article 36.- Disposicions general	24
Article 37.- Condicion de treball durant l'embaràs	24
Article 38.- Condicion de treball en emissors i reemissors	24
Capítol VIII	25
Règim disciplinari	25
Article 39.- Normes general	25
Article 40.- Classificació de les faltes	25
Article 41.- Sancions	26
Article 42.- Compliment de sancions	26

Article 43.- Prescripció i cancel.lació de les faltes	26
Capítol IX	27
Drets de la representació dels/les treballadors/es	27
Article 44.- Representants dels treballadors.....	27
Article 45.- Funcions	27
Article 46.- Reunions, local i tauler d'anuncis	27
Article 47.- Manteniment de drets i garanties sindicals	27
Capítol X	28
Disposicions addicionals	28
Article 48.- Protecció de la intimitat	28
Article 49.- Emissió de títols de crèdit.....	28
Article 50.- Garanties processals.....	28
Disposició transitòria.....	28
Annexes.....	29
Annex 1.....	29
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	29
Annex 2.....	30
QUADRE SALARI BASE 2001.....	30
QUADRE PLUSOS AMB EFECTES 1 GENER 2001	30
Annex 3.....	30
QUADRE COMPLEMENT D'ANTIGUITAT 2001	30
Annex 4.....	30
QUADRE COMPLEMENT QUANTITAT O QUALITAT DE TREBALL (HORES EXTRAORDINARIES)	30
Annex 5.....	30

Capítol I

Condicions Generals

Article 1.- Àmbit funcional i territorial

El present Conveni Col·lectiu és d'àmbit d'empresa i té per finalitat la regulació de les relacions jurídic-laborals entre la Societat Municipal de Comunicació de Terrassa S.A. (SMCTSA) i els seus empleats i empleades, els quals presten els seus serveis en els centres de treball, instal·lacions i dependències de l'empresa actuals i futures.

Recull els principis inspiradors de l'Acord Marc, que s'ha configurat amb el propòsit de aconseguir homogeneïtzar les condicions de treball de tots els empleats i empleades Municipals laborals i funcionaris de tots els Organismes i Empreses Municipals.

Les parts consideren que els principis recollits a l'Acord Marc afavoreixen un marc de relacions laborals equitatiu i progressiu pel conjunt d'empleats, i per això han negociat el present conveni col·lectiu amb aquell com a nucli fonamental.

Article 2.- Àmbit personal

Queden compresos dintre de l'àmbit del present Conveni tots els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis per compte de l'empresa SMCTSA, contractats d'acord amb la legislació laboral vigent.

No obstant, en queda exclosa la Direcció i Gerència i es produeixen excepcions en els llocs que desenvolupin les següents funcions:

-Funcions directives d'Informatius i Programes, de Serveis Tècnics, de Cinema i Comercial/Marketing i Administració i llocs de treball de caràcter directiu i/o de staff, determinats per la direcció de l'empresa. L'aplicació del present conveni en aquests llocs s'entendrà sempre a reserva del desenvolupament de les seves responsabilitats directives i de gestió.

-Assessors/es contractats per a un programa, sèrie, espai o servei concret.

-Personal artístic i de producció audiovisual en general, actors, músics, cantants, orquestres i grups musicals, contractats per fer actuacions concretes.

-Els/les professionals contractats/des a càrrec d'un patrocini i per a la producció específica d'un o diversos programes, durant el temps de durada d'aquest patrocini. Per la naturalesa de les seves funcions i la temporalitat tindran condicions econòmiques diferenciades en funció del pressupost de cada programa i que s'especificarà en els seus contractes individuals, i no tindran la consideració de plantilla fixa i estable de l'empresa

-Personal adscrit al Cinema Catalunya, al qual li serà d'aplicació a tots els efectes el conveni sectorial provincial.

Article 3.- Àmbit temporal

Vigència. Aquest Conveni entra en vigor el dia 01.01.2001.

Durada. El Conveni tindrà vigència fins a 31.12.2003

Aquest conveni quedarà prorrogat automàticament d'any en any, llevat que sigui objecte de denúncia expressa formulada per una de les parts.

El Conveni podrà denunciar-se per a la seva rescissió o revisió i s'adreçarà a la contrapart i l'Autoritat Laboral, amb una antelació mínima d' 1 mes respecte al venciment inicial o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 4.- Garantia “ad personam” i vinculació a la totalitat

Es respectaran totes aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin d'allò pactat en l'esmentat Conveni i es mantindran estrictament “ad personam”.

Qualsevol pacte posterior més favorable prevaldrà sobre el que ara s'estableix.

Les condicions pactades en el present Conveni són un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació es consideraran globalment en còmput anual.

Aquestes condicions podran ser superades posteriorment per condicions més favorables establertes legalment o de manera convencional, per acord o conveni d'àmbit superior. La valoració d'aquestes millores es considerarà a nivell global i es discutirà la seva adaptació al Conveni per part de la Comissió Paritària, atenent a que aquest Conveni es constitueix com un tot orgànic.

Article 5.- Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària composta per la Direcció i Delegat/s de Personal. Ambdues parts podran estar assistits per assessors amb la facultat d'intervenir amb veu i sense vot, en nombre no superior a dos per part.

La Comissió Paritària es reunirà d'ofici, una vegada cada 3 mesos, en sessió ordinària i en qualsevol altra ocasió en sessió extraordinària, a les 72 hores que una de les parts ho sol·liciti a l'altra per escrit, on haurà de constar l'ordre del dia proposada per a la reunió.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- a) Aclarir qualsevol dubte d'interpretació sobre allò acordat en el present Conveni.
- b) Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni.
- c) Quan amb caràcter previ a l'exercici d'accions individuals i/o de conflicte col·lectiu siguin sotmeses al coneixement de la Comissió Paritària, qüestions derivades de la interpretació i/o aplicació del Conveni, en el cas que en la qüestió sotmesa a coneixement s'arribés a un acord per part de la Comissió, tindrà la mateixa força obligatòria que allò pactat en el present Conveni, sense perjudici de l'exercici individual de les accions derivades del contracte de treball.
- d) Altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del present Conveni.

Aquesta Comissió haurà de constituir-se 1 mes després de la firma del present Conveni.

Quan tracti temes que per la seva naturalesa tinguin relació amb l'Acord Marc, aquests hauran de ser sotmesos a la consideració de la Comissió de Seguiment de l'Acord Marc establerta per al conjunt de les organitzacions municipals.

Article 6.- Normes supletòries

Per a tot allò que no preveu ni regula el present Conveni, s'aplicaran l'Estatut dels Treballadors i les disposicions legals vigents en cada moment, així com els principis inspiradors de l'Acord-Marc.

Capítol II Organització

Article 7.- Organització

La organització del treball, d'acord amb la legislació vigent i en allò previst en aquest Conveni, és facultat i responsabilitat de la Direcció que l'exercirà sense perjudici dels drets i obligacions dels representants legals dels treballadors, reconeguts a l'ET i la LOLS, i en particular els següents:

-Estudiar i proposar les condicions de treball més beneficioses per als empleats de la SMCTSA.

-Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a la organització i racionalització del treball.

-Proposar i fer un seguiment de la distribució i organització del treball.

A aquests efectes, s'implantarán fórmules de participació amb l'objectiu que els treballadors i treballadores siguin informats i propugnïn suggeriments referents al desenvolupament de l'activitat.

Qualsevol canvi organitzatiu, tècnic o productiu de caràcter individual o col·lectiu es comunicarà amb antelació als Delegats de Personal, amb una antelació mínima de 15 dies. Totes aquestes matèries se sotmetran a un seguiment efectiu des de la Comissió Paritària del Conveni.

L'empresa aprovarà el Catàleg de Llocs de Treball una vegada finalitzat el procés de valoració en curs, posteriorment a la seva anàlisi a la Comissió de seguiment.

Article 8.- Ingressos de personal

Sense perjudici del que estableix l'article 16, la Direcció amb caràcter exclusiu i atenent a les necessitats i possibilitats de l'Empresa, tindrà la facultat de cobrir les vacants que puguin produir-se mitjançant contractació externa d'acord amb la legislació laboral vigent, així com l'establiment dels requisits i proves que hagin d'exigir-se en cada cas al personal de nou ingrés.

Es podrà concertar per escrit un període de prova que en cap cas no podrà excedir dels cinc mesos per a tècnics titulats ni de dos mesos per als altres treballadors, excepte per als no qualificats, per als quals la durada màxima serà de quinze dies.

Article 9.- Polivalència funcional

La Direcció establirà la polivalència de funcions, reconeguda legalment a l'Estatut dels Treballadors.

S'entén per polivalència funcional la possibilitat que es considera existent en cada treballador/a adscrit/a a un nivell de responsabilitat determinada, d'assumir diferents tasques funcionals pròpies de cadascun d'ells, sempre que no siguin entre si manifestament incompatibles o impliquin un tractament discriminatori o vexatori per part de l'empresa.

Per tal de facilitar la polivalència, els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a l'article 10, seran classificats en grups professionals.

En els supòsits que la polivalència es doni en treballs d'inferior o superior grup professional i que les funcions es transformessin en la seva activitat principal, s'estarà al que disposa l'article 12 del present Conveni.

Article 10.- Classificació professional

Els treballadors afectats pel present Conveni es classificaran, en atenció al grau de coneixements tècnics i específics que requereixin per a les seves corresponents categories professionals, en els següents grups professionals adjuntat a l'Annex 1:

Grup I	Tècnic/a
Grup II	Auxiliar Tècnic/a
Grup III	Ajudants de Serveis Generals

Article 11.- Valoració de llocs de treball

S'establirà un sistema de valoració de llocs de treball amb l'objectiu d'equiparar la prestació laboral a un nivell retributiu.

La base tècnica per a elaborar el sistema de valoració de llocs de treball tindrà l'ajuda d'un manual de referència aprovat per l'Ajuntament de Terrassa.

L'exigència d'un sistema de manteniment del sistema de valoració deriva del dinamisme propi d'una organització com la de la SMCTSA i de la necessitat d'adaptar-se a les condicions de l'entorn i assumir la resta del tractament dels recursos humans com a instrument fonamental de l'eficàcia de l'empresa.

Les circumstàncies anteriors s'expressaran a l'interior de la organització, entre altres aspectes, en el sistema de classificació i valoració dels llocs de treball, realitzat de la forma següent:

- canvis significatius en el contingut d'alguns llocs
- llocs de nova creació

La participació dels Delegats de Personal en les valoracions de llocs de treball s'articularà mitjançant la presentació i explicació prèvia de l'expedient abans de l'adopció de la decisió per part de la direcció. Els Delegats estaran informats de les valoracions de llocs de treball efectuades abans de la vigència del present Conveni. Els Delegats podran elaborar un text raonat de conformitat o disconformitat amb la valoració realitzada, el qual s'adjuntarà a la proposta de valoració que realitzi la Gerència.

L'empresa destinarà l'any 2002 el 2% de la massa salarial amb l'objecte d'efectuar la valoració de tots els llocs de treball. La base tècnica per efectuar la valoració de llocs de treball serà el Manual de Valoració aprovat per l'Ajuntament de Terrassa.

La Comissió de Seguiment de l'Acord Marc estarà degudament informada de tot el procés amb un caràcter participatiu i consultiu, establint prèviament un calendari de reunions. Aquesta Comissió de Seguiment informarà amb caràcter previ a l'aprovació de la Valoració dels Llocs de Treball.

En el cas que de la valoració de lloc de treball, en resulti una reducció de la retribució, comportarà l'aplicació d'un complement personal transitori (CPT).

La valoració del lloc de treball comportarà l'assignació d'un nivell retributiu, l'estructura salarial. Pel que fa referència a l'antiguitat, els triennis vençuts i devengats es mantindran al seu valor unitari inicial. Considerant que la valoració del lloc de treball suposa una modificació del règim retributiu que garanteix la percepció del cent per cent de la retribució en casos de baixa per incapacitat temporal –amb l'excepció dels plusos previstos al present Conveni -, els empleats

que ho manifestin expressament podran demanar la no aplicació de la nova valoració del lloc de treball.

L'empresa elaborarà anualment la Relació de Llocs de Treball.

Per a l'exercici del 2003, l'empresa destinarà l'equivalent del 0,3% de la massa salarial pel manteniment de la valoració de llocs de treball, que es realitzarà d'acord amb la regulació establerta en el present Conveni.

Article 12.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional es portarà a terme atenent al que disposa l'Estatut dels Treballadors i s'informarà als Delegats de Personal.

TREBALLS DE CATEGORIA INFERIOR. Per necessitat justificada de l'empresa es podrà destinar un treballador a treballs de categoria professional inferior a aquella en la que estigui inscrit, conservant la retribució corresponent a la seva categoria.

Llevat de casos molt excepcionals en els quals s'informarà als Delegats de Personal, aquesta situació no podrà prolongar-se per un temps superior a 6 mesos.

TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR. El treballador podrà ser destinat per l'empresa, en cas de necessitat, a ocupar un lloc de treball de grup professional superior, per un termini que no excedeixi de 6 mesos, percebent mentre es trobi en aquesta situació la remuneració corresponent a la funció que efectivament desenvolupa, reintegrant-se el treballador al seu lloc anterior quan finalitzi la causa que va motivar el canvi.

Article 13.- Desplaçaments per necessitat del servei

Els desplaçaments per necessitat del servei del personal de l'empresa, s'ajustaran a les necessitats de desplaçament per raó de les tasques encomanades, retribuint-se les despeses que s'originin per aquests desplaçaments.

Article 14.- Trasllet de lloc per prescripció mèdica

El personal que, per pèrdua de capacitats físiques o psíquiques, a judici del servei mèdic que designi l'empresa, no arribi al rendiment normal corresponent al seu grup professional, podrà ser destinat a llocs de treball adequats a la seva discapacitat, i si correspon se li aplicarà el que preveu l'article 30.6. Aquesta regulació no és aplicable als processos d'invalidesa temporal a través de la Seguretat Social.

Article 15.- Creació, modificació o supressió de llocs de treball

Per tal de respondre a les demandes com a servei públic dels ciutadans i a les necessitats que de forma continuada es van plantejant, la organització ha de ser flexible i orientada als ciutadans.

Es reconeix a la Direcció la facultat de crear, modificar o suprimir llocs de treball i l'eficàcia de la gestió empresarial, informant el representant legal amb 1 mes d'antelació.

Es respectaran els drets legítimament adquirits pel personal, entenent que aquests són tots els complements o beneficis que els treballadors hagin adquirit, sempre i quan no derivin del lloc de treball.

Per al canvi d'adscripció de lloc de treball a una categoria inferior, en funció de les necessitats organitzatives i productives de l'empresa s'aplicarà el que preveu l'article 30.6.

La direcció de l'empresa es compromet, abans de l'exercici 2002, a definir els llocs de treball que hauran de ser coberts amb caràcter temporal.

Article 16.- Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs de treball ha de contemplar sistemes àgils per a afavorir la consecució dels objectius de l'empresa, i de forma conjunta les expectatives dels empleats. Es realitzarà una fase de promoció interna per tal que el personal pugui promocionar a l'empresa.

La Direcció acordarà la provisió de llocs de treball atenent als següents principis:

1. Els empleats amb vinculació fixa podran participar en els processos de provisió quan reuneixin les condicions generals exigides.
2. Els sistemes de provisió seran el concurs i la lliure designació, segons es determini per al lloc de treball a cobrir, aspecte que figurarà en el catàleg de llocs de treball
3. La convocatòria de provisió de llocs de treball tindrà la necessària publicitat.
4. Es constituirà una comissió per a les diferents ofertes que es formulin, garantint la presència del representant dels treballadors.

Els processos de mobilitat i promoció interna seran extensius a tot el personal laboral i funcionari que s'hagi incorporat als llocs de treball de les Organitzacions municipals d'acord amb els principis de publicitat, concurrència, igualtat, mèrit i capacitat.

Aquests processos, que s'iniciaran a petició dels Gerents i Directors de Serveis, es desenvoluparan segons el què es disposi a les circulars de serveis generals, el contingut de les quals contindrà: els requisits exigits als aspirants, les funcions del lloc de treball, les condicions de treball i els mèrits a valorar. La titulació constituirà un requisit per presentar-se a la promoció interna quan sigui imprescindible per al lloc de treball i així es disposi a les bases, sens perjudici que es pugui tenir en compte com a mèrit.

Abans de la seva publicació, es donarà trasllat de la proposta de bases als membres del comitè, delegats/des de personal o junta de personal de la SMCTSA i a les seccions sindicals firmants de l'acord, amb caràcter participatiu i consultiu, perquè informin al respecte.

Per procedir a la provisió del lloc de treball, es constituirà una comissió de valoració, integrada, entre d'altres, per un membre del comitè de la SMCTSA i un membre per cadascun dels sindicats signants del present l'Acord.

Article 17.- Política d'ocupació

Per tal d'afavorir una política d'ocupació al personal de nou ingrés, li correspondrà el nivell retributiu que correspongui segons el sistema d'avaluació del lloc de treball, abonant, si correspon la seva aplicació de conformitat amb allò que s'indica més a baix, el següent percentatge indicatiu de la retribució del lloc de treball referit al complement específic corresponent.

Període	Percentatge
1er any	50 %
2on any	85 %

Es crearà una comissió de seguiment composta per tres membres designats per la direcció de la SMCTSA i un representant del Comitè de l'empresa i un per les Seccions Sindicals signants de l'Acord Marc, per avaluar el nivell d'aprenentatge i adaptació, rendiment, aptitud i eficàcia de l'empleat, en relació a les principals tasques del lloc de treball, a l'efecte de determinar el percentatge a aplicar, o el cobrament del 100% de la retribució que correspongui.

El percentatge del 50% és el primer que s'aplicarà a la contractació, i es mantindrà durant el període de prova. Als 45 dies del inici del contracte es realitzarà l'avaluació a que es refereix el paràgraf anterior sempre que ho demani una de les parts de la comissió.

Per a la determinació del percentatge a aplicar es computarà prèviament tots els períodes contractuals continus i/o discontinus que pugui acreditar el treballador amb l'Ajuntament (Serveis Centrals i/o Organismes Autònoms i empreses municipals).

La retribució bruta total del valor del lloc de treball, una vegada aplicat el percentatge d'aplicació al personal de nou ingrés i en concret en substitucions i interinatges, en cap cas no podrà ésser inferior al salari mínim interprofessional.

En els processos de selecció de personal es tindrà en compte com a mèrit les contractacions temporals a l'empresa i els períodes de pràctiques i/o col·laboracions en programes, documentats amb un informe favorable de la direcció de l'empresa.

Article 18.- Formació professional

L'empresa, en la mesura que sigui possible, proporcionarà els mitjans necessaris per a desenvolupar una formació integral dels seus treballadors i dedicarà un interès especial als de categories inferiors i no especialitzats/des. L'empresa aprofitarà especialment les possibilitats que li proporciona l'oferta universitària i formativa de la ciutat de Terrassa en el camp audiovisual, establint acords de col·laboració per a la formació continuada i especialització del seu personal.

La Direcció facilitarà, dintre i fora de l'horari de treball, els cursos de formació professional que consideri necessaris per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin als treballadors i per a la seva promoció professional.

Serà obligatòria l'assistència del personal al qual vagi adreçada la formació, quan s'imparteixi en les seves hores de treball; si es realitzen fora de l'horari de treball, es determinarà la compensació abans de l'inici del curs.

Els principals objectius de la formació professional són:

- El coneixement detallat de les novetats tècniques i tecnològiques.
- El perfeccionament de les formes i mètodes de treball.
- El reciclatge del personal.
- L'aprenentatge de noves tasques que facilitin la promoció dels/les treballadors/es

Un delegat/da de personal de la SMCTSA participarà en la comissió de formació en l'àmbit de les Organitzacions municipals, formada per un delegat de cada Organització, i per part de la Corporació, pel Director de Serveis Generals i dos assessors. Aquesta comissió tindrà com a missió elaborar el pla de formació anual, així com impulsar les actuacions a realitzar en aquest àmbit.

Les normes d'accés a la formació aprovades per l'Ajuntament seran d'aplicació a la SMCTSA, com a organització inclosa en l'àmbit de l'Acord Marc.

Pel que fa a la formació interna, per tal d'afavorir la promoció dels empleats/des i facilitar l'assistència als cursos, es reservarà el 10% de les places amb un mínim de 2 (per cursos amb assistència superior a 10 places) per a empleats/des que realitzin funcions no relacionades amb el contingut del curs. Els empleats/des disposaran a tal efecte com a màxim del 50% del crèdit horari de formació interna. En relació als cursos d'Internet i d'Ofimàtica, s'ampliarà fins a un 20% de places per aquelles persones que realitzin funcions no relacionades amb el contingut del curs.

En el cas d'assistència a congressos o jornades, quan aquesta sigui per raó de la tasca desenvolupada a la SMCTSA, es podrà computar dins del crèdit horari per formació de l'empleada, sempre amb aprovació prèvia per part de la direcció de l'empresa.

No és computarà dins del crèdit de formació l'assistència a cursos en matèria de salut laboral.

Article 19.- Vestuari professional.

L'empresa facilitarà el vestuari professional específic per a les diferents funcions que ho requereixin. S'acordarà en la Comissió de seguiment la composició i renovació d'aquest vestuari.

Article 20.- Incapacitat Temporal.

Atesos els greus perjudicis que provoca en els aspectes econòmico-organitzatius i de prestació del servei el fenomen de l'absentisme, la SMCTSA instrumenta els següents mitjans de verificació en relació al personal.

Mensualment s'efectuarà l'avaluació de l'absentisme (considerant com a tal la no assistència al treball) del personal, a l'objecte de procedir, en el seu cas, al fixament de l'import a deduir de les retribucions.

En els casos d'absències degudament documentada es percebrà el 100% de la retribució fixa corresponent, no incloent en aquesta els plusos, i d'acord amb la regulació del present article.

No seran computables als efectes de quantificació de l'absentisme:

- 1.- Les absències per la realització de funcions sindicals o de representació del Personal en els termes establerts convencionalment.
- 2.- Les absències per accident laboral.
- 3.- Les absències amb motiu de cursos que es realitzin per interès de l'Ajuntament.
- 4.- La primera absència de l'any per malaltia, per Incapacitat Temporal (IT) acordada per Serveis Mèdics Sanitaris Oficials, quan tingui una durada de menys de 20 dies consecutius.
 - a. Per altres absències per IT durant l'any serà necessari, a més, la confirmació de la situació d'IT del metge d'empresa de l'Ajuntament mitjançant la corresponent visita mèdica per part d'aquest facultatiu. Cas de no confirmar el facultatiu de l'Ajuntament la permanència en situació d'IT i no produir-se la reincorporació del treballador al seu lloc de treball, o no acceptar-se el trasllat previst a l'art. 25, es procedirà a la corresponent deducció d'havers.
 - b. En la primera absència de l'any per IT per malaltia superior als 20 dies, es seguirà el mateix procediment que el descrit per altres absències per IT durant l'any, essent necessària la confirmació del metge d'empresa amb una periodicitat mensual a comptar a partir del 21è. dia.

S'exceptuen de les regulacions a) i b) les malalties que, a judici del metge d'empresa, es considerin com a "grans malalties" i, en conseqüència, no necessitaran de la confirmació periòdica per part d'aquest.

5.- Les llicències i permisos retribuïts que figuren a l'article 44 d'aquest Conveni.

6.- Els dies de permanència en assistència mèdica hospitalària.

7.- Tres dies durant l'any d'indisposició, sense justificació documental.

IMPORT DE LES DEDUCCIONS

- a. Absències a partir del quart dia d'indisposició dels previstos a l'apartat 7 dels anteriors; es practicarà la deducció de la següent manera: Per a calcular el valor-hora aplicable a la deducció es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres que percebi el treballador dividida per 30, i aquest resultat es dividirà així mateix pel nombre d'hores que el treballador tingui com a obligació complir de mitjana, cada dia.
- b. Absències per malalties comunes previstes a l'apartat 4). Es practicarà la reducció de la següent manera: Per a calcular el valor-hora es computarà el 25% del valor obtingut d'acord amb el procediment descrit a l'apartat a).

L'import de les deduccions practicades passarà a incrementar l'anomenada "Bossa de Productivitat".

Article 21.- Valoracions dels llocs de treball

L'empresa destinarà l'any 2002 el 2% de la massa salarial amb l'objecte d'efectuar la valoració de tots els llocs de treball. La base tècnica per efectuar la valoració de llocs de treball serà el Manual de Valoració aprovat per l'Ajuntament de Terrassa.

La Comissió de Seguiment de l'Acord Marc estarà degudament informada de tot el procés amb un caràcter participatiu i consultiu, establint prèviament un calendari de reunions. Aquesta Comissió de Seguiment informará amb caràcter previ a l'aprovació de la Valoració dels Llocs de Treball.

En cas de que la valoració de lloc de treball, en resulti una reducció de la retribució, comportarà l'aplicació d'un complement personal transitori (CPT).

La valoració del lloc de treball comportarà l'assignació d'un nivell retributiu, i l'adaptació de l'estructura salarial.

Pel que fa referència a l'antiguitat, els triennis vençuts i devengats es mantindran al seu valor unitari inicial.

Considerant que la valoració del lloc de treball suposa una modificació del règim retributiu que garanteix la percepció del cent per cent de la retribució en casos de baixa per incapacitat temporal –amb l'excepció dels plusos previstos al present Conveni-, els empleats que ho manifestin expressament podran demanar la no aplicació de la nova valoració del lloc de treball.

Per a l'exercici del 2003, l'empresa destinarà l'equivalent del 0,3% de la massa salarial per al manteniment de la valoració de llocs de treball, que es realitzarà d'acord amb la regulació establerta en el present Conveni.

Capítol III

Jornada, Horari, Hores extraordinàries i Calendari laboral

Article 22.- Jornada de treball anual i horari

El número d'hores de treball anual, per al personal comprès en l'àmbit d'aquest conveni, serà de 1.625 hores l'any 2001, 1.610 l'any 2002 i 1.595 hores l'any 2003.

En el cas de persones amb jornada diferent a la normal, s'aplicarà la reducció de forma proporcional.

La reducció de la jornada es podrà fer diàriament o acumulant la reducció a vacances i festius, de tal manera que no es perjudiqui la productivitat de l'empresa i el bon funcionament dels seus serveis.

La naturalesa de les activitats de l'empresa fa necessari que la ordenació, la distribució i l'aplicació dels horaris tingui la flexibilitat i mobilitat que exigeix l'atenció de les mateixes, que són variables i no sempre previsibles.

Amb aquest objectiu, la Direcció exercirà la seva facultat i responsabilitat d'ordenació dels horaris i organització dels torns, així com de modificar aquells sense més limitacions que les legals i dintre d'un termini de preavís per a la seva publicitat.

Les bandes horàries habituals en les quals es desenvolupen les principals activitats, exceptuant l'activitat d'exhibició cinematogràfica, són les següents:

Administració:	de 09 a 20h
Redacció-Producció:	de 07 a 23h

Dintre d'aquestes bandes horàries es determinarà l'horari de cada treballador/a.

La Direcció elaborarà un quadre horari per temporada de programació que comunicarà als representants dels treballadors.

Aquest horari es podrà adaptar per circumstàncies imprevistes i s'haurà de comunicar amb antelació.

Article 23.- Calendari laboral

D'acord amb el calendari oficial aprovat cada any, la Direcció confeccionarà el calendari laboral pel qual s'ha de regir el seu personal, amb especificació de les particularitats que siguin procedents, dies festius i número d'hores de treball anuals a efectes econòmics.

Al calendari laboral se li donarà la deguda publicitat.

Capítol IV

Descansos i vacances

Article 24.- Descansos

DESCANS ENTRE JORNADA I JORNADA. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hauran de transcórrer un mínim de 12 hores ininterrompudes de descans.

Cada vegada que per necessitats inel·ludibles del servei un treballador no pugui tenir el descans de 12h, tindrà dret a descansar una jornada de 24 h consecutives immediatament després de finalitzar la tasca que va originar la impossibilitat de gaudir del descans. Aquesta jornada no podrà ser compensada retributivament. Aquest dia de descans es considerarà treballat a tots els efectes.

DESCANS SETMANAL I FESTES. La Direcció ordenarà els horaris de manera que se succeeixin 5 dies laborables i 2 dies lliures ininterromputs que, a com a norma general, comprendran el dissabte i el diumenge. Si per raons de l'activitat de l'empresa, el descans setmanal no fos com l'anteriorment esmentat, es farà en altres 2 dies consecutius de la setmana.

La Direcció organitzarà el treball per donar festa el dia en què correspongui, a tots els empleats que sigui possible, i els que no puguin fer-lo tindran una compensació d'un dia de descans en una altra jornada sense compensació econòmica, llevat que no es realitzi en el termini d'un any, en el qual cas es retribuirà.

Article 25.- Vacances

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 31 dies naturals, preferentment de juny a setembre, sense perjudici de l'acordat entre la direcció i els treballadors/es.

La Direcció, quan prepari el calendari laboral de cada any, establirà els diferents torns, seguits o partits, en els quals es podran realitzar les vacances.

Durant el primer trimestre de l'any, tots els empleats podran sol·licitar el torn que prefereixin. La Direcció estudiarà les propostes i en funció de que s'asseguri la continuïtat del servei, les aprovarà o modificarà, comunicant-ho a l'interessat.

Es podran establir altres períodes de vacances, en funció del calendari corresponent.

Capítol V Permisos, Llicències i Excedència

Article 26.- Permisos

El personal afectat per aquest conveni, amb l'avis previ i la justificació presentada el més aviat possible, gaudirà de permís, entès sempre en dies naturals i continuats, sense pèrdua de la remuneració, tenint en compte els criteris següents:

Els permisos seran d'aplicació fins el segon grau de consanguinitat o afinitat excepte el relatiu a la defunció que ho serà fins al quart grau de consanguinitat.

De conformitat amb els articles 915 i següents del Codi Civil, el parentiu de consanguinitat fins al segon grau compren en línia recta descendent a fills i nets, en línia recta ascendent a pares i avis i, en col·lateral, a germans.

El parentiu d'afinitat compren al cònjuge propi, als cònjuges dels fills i nets i als pares d'aquells i als avis i germans polítics.

De les situacions de parella de fet acreditada, derivaran les mateixes relacions d'afinitat.

En relació als permisos que es detallaran seguidament, quan es tracti d'un període ampliable, aquesta ampliació s'aplicarà en funció de l'existència o no de desplaçament, aplicant els criteris següents:

- quan el sol·licitant s'hagi de desplaçar fora de la localitat de residència però dins de la mateixa província, es concedirà un dia més;
- quan el sol·licitant s'hagi de desplaçar fora de la província de residència però dins de la mateixa comunitat autònoma, es concediran dos dies més;
- quan el sol·licitant s'hagi de desplaçar fora de la comunitat autònoma, es concediran tres dies més.

Els permisos són els següents:

- a. **Matrimoni del treballador o formació de parella estable:** 16 dies.
- b. **Naixement de fills o adopció:** tres dies naturals.
- c. **Defunció** de parents fins el quart grau de consanguinitat o segon d'afinitat en els termes exposats i en funció de si s'ha de traslladar o no fora de la ciutat es concediran de 3 a 6 dies naturals següents.
- d. **Per malaltia greu o intervenció quirúrgica** de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: es concediran de 3 a 6 dies naturals. En el cas d'avis, cunyats i nebots només es concedirà en el suposat que no pugui assistir cap altre familiars.
- e. **Casament de familiars** fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia
- f. **Canvi de domicili:** d'1 a 2 dies.
- g. **Maternitat o Adopció:** la treballadora tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, podent fer ús d'aquestes, el pare per la cura del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant l'anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció de la treballadora/funcionària, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió també serà de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que siguin majors de sis anys d'edat que estiguin discapacitats o siguin minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En

el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits esmentats.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per cada cas es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

- h. **Lactància:** el personal que hagi d'atendre l'alimentació d'un fill més petit d'1 any tindrà dret a 1 hora diària durant l'horari de treball per dedicar-la a aquest menester. Aquest dret és optatiu per al pare o la mare, encara que només podrà gaudir-lo un d'ells a cada moment. Aquest dret s'aplicarà de forma proporcional en els supòsits de jornada reduïda i es considerarà en plenitud de drets econòmics. El permís s'ha d'entendre duplicat per raó d'una maternitat múltiple, de forma que si neixen dos fills, el permís per alletament serà de dues hores.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada correspondrà a qui l'hagi de gaudir, dins de la seva jornada ordinària. Haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

El personal amb fills menors de 9 anys, amb la deguda justificació, podrà sol·licitar l'adequació de l'horari de treball.

- i. **Exàmens:** es disposarà del temps necessari per fer qualsevol examen de caire acadèmic o professional i caldrà justificar que es fa.

En funció de la finalització de l'examen, es determina que:

- És disposarà de permís per a realitzar exàmens acadèmics o professionals fins a una hora després de la realització de l'examen. Per raó de desplaçament, s'afegeix una hora més si el centre d'estudis està radicat a més de 15 km i dins de l'àrea metropolitana del centre de treball. Si la distància és superior, es determinarà en cada cas.
- En cas de que l'examen coincideixi en més d'un 50% amb la jornada laboral, l'empleat s'haurà de reincorporar al lloc de treball únicament quan, des de la finalització de l'examen, manquin més de dues hores per a finalitzar la jornada laboral.
- En cas de no justificar l'hora d'acabament (el dia posterior a l'examen), es procedirà a considerar l'absència del lloc de treball com a injustificada.
- En consideració amb els empleats/des que realitzin la seva jornada laboral amb horari nocturn, disposaran de permís la nit anterior a l'examen.

Per a la preparació de convocatòries públiques d'accés o places vacants d'aquesta Corporació pel procediment d'oposició o concurs-oposició, el personal que hi concorri disposarà dels dos dies laborables immediatament anteriors a l'efectuació del primer exercici.

- j. **Deure inexcusable de caràcter públic o personal:** el temps necessari per complir-lo, que haurà de justificar-se. Es determina que el temps màxim anual per empleat/da és de 20 hores per aquests deures, excepte les citacions judicials.

En cas de necessitat degudament justificada, la durada d'aquests permisos serà objecte de l'oportuna ampliació, si ho autoritza l'empresa.

Sempre que es justifiqui l'existència de dificultats per a atendre un/a fill/a de fins a 1 any d'edat, s'estudiarà l'adequació horària del pare o la mare, en cas que ambdós treballin.

S'autortitzarà l'adaptació de l'horari de la treballadora gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part previa prescripció facultativa. Així mateix previa prescripció facultativa s'autortitzarà el trasllat de lloc de treball de la treballadora gestant en els termes previstos a la normativa vigent.

k. **Guarda legal:** qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui s'haig d'encarregar directament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per sí mateix i que no desenvolupi activitat remunerada.

La reducció de la jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors. Malgrat tot, si dos o més treballadors/funcionaris de la mateixa Corporació generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

En el que no estigui previst en aquesta regulació, s'aplicarà el que determini la legislació específica que sigui d'aplicació.

Article 27.- Llicències

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

La Direcció decidirà en cada cas la concessió de la llicència si ho permeten les necessitats i la organització del treball.

La llicència tindrà una durada de 6 mesos com a màxim.

Article 28.- Excedències

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

Per a sol·licitar-la serà necessari haver prestat serveis durant 1 any com a mínim a l'empresa. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 2 anys ni superior a 5, d'acord amb la normativa reguladora.

La sol·licitud del reingrés s'haurà de formular amb una antelació mínima de 30 dies, que serà de 15 dies en el cas de personal no qualificat. Si hi ha vacant, el reingrés es realitzarà per adscripció provisional, condicionada a les necessitats del servei i sempre que es reuneixin els requisits per a desenvolupar el lloc de treball.

Capítol VI

Condicions econòmiques

Article 29.- Estructura salarial i actualitzacions

El règim de retribucions del personal de la SMCTSA estarà constituït pel salari base i els corresponents complements salarials.

A partir de l'aplicació de la Valoració de Llocs de Treball establerta a l'article 19 A l'estructura salarial serà la indicada en l'article 30 B.

A l'Annex 2 s'adjunta el quadre salarial corresponent als llocs de treball de l'empresa per a 2001.

Les retribucions del personal vindran definides per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Per cada any de vigència del conveni, l'increment de la massa salarial serà el previst per la LPGE.

El complement d'antiguitat, és a dir, els triennis, s'incrementaran segons el què disposi anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, sens perjudici del que s'indica a l'article del present Conveni que regula la Valoració de Llocs de Treball.

Article 30.- Salari base

El salari base és la retribució mensual assignada a cada treballador/a per la realització de la seva jornada de treball a la qual es refereix el present conveni i als seus períodes de descans computables com de treball.

El salari base de cada grup professional és l'assenyalat a la taula salarial.

Article 31.- Complementos salarials

A. Estructura salarial anterior a la Valoració de Llocs de Treball.

Són complements salarials les retribucions del treballador/a que s'afegeixen al salari base quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a percebre'ls.

31.1 Complement d'antiguitat. Aquest complement personal retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompuda del treballador/a a l'empresa, evidenciada pel temps de servei.

Per a determinar l'antiguitat de cada empleat/da, es computarà el temps de vinculació a l'empresa, des del moment en què es fa efectiva la incorporació a la mateixa.

Es devengarà cada 3 anys.

Aquest queda contemplat a l'Annex 3

31.2 Complement de quantitat o qualitat de treball (hores extraordinàries). Es consideraran hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària establerta. L'import serà el que es determini en el present conveni per a cada grup professional (Annex 2) o es compensarà amb un període de descans equivalent, sempre que les necessitats del servei ho permetin i ambdues parts hi estiguin d'acord. Amb caràcter general i pel que fa referència a l'abonament de les hores extraordinàries, es procedirà de la forma següent: es requereix un mínim de 30 minuts diaris per procedir a l'abonament de l'hora extraordinària. Quan es realitzin de 30 minuts a 1 hora, s'abonarà l'import corresponent a una hora i quan es realitzin més d'una hora, s'abonarà en la proporció que correspongui.

Es classifiquen en diürnes, nocturnes (10 nit- 6 matí) i festives.

Les hores extraordinàries no podran excedir de les limitacions previstes a la normativa vigent, tret de les excepcions previstes a l'Estatut dels Treballadors.

31.3 Complement de lloc de treball. Complement destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, d'acord amb les dificultats tècniques, dedicació, responsabilitat, comandament de personal. L'import d'aquest complement es determinarà d'acord amb el salari global (sou base més complement de lloc) que correspongui percebre de conformitat amb el resultat de la valoració de llocs de treball.

31.4 Complement de venciment periòdic al mes. Tot el personal afectat pel present conveni percebrà anualment dues pagues extraordinàries que correspondran als mesos de juny i desembre.

L'import serà l'equivalent a una mensualitat de salari base més tots els complements corresponents.

31.5 Complement personal transitori. Es correspon amb la diferència entre el salari vigent en el moment de valoració del lloc de treball i la resultant de la nova valoració que es pugui realitzar o trasllat de lloc. En el supòsit de canvi d'adscripció que representi increment salarial, que es percebrà des del primer dia.

El complement personal transitori serà absorbible per l'actualització retributiva que estableix l'article 28.

Així mateix, el CPT serà absorbible per l'increment retributiu derivat del canvi de lloc de treball a un altre amb un nivell retributiu més alt.

A efectes d'absorció, no es consideraran els triennis ni el complement de rendiment professional ni les hores extraordinàries.

L'absorció es realitzarà fins a cobrir la quantitat del CPT corresponent.

L'increment de retribució que es computarà a tal efecte serà del 50% del seu import, i corresponent a les 14 mensualitats del sou base i complement del lloc de treball.

31.6 B. Estructura salarial a partir de la Valoració de Llocs de Treball.

A partir del procés de valoració de llocs de treball, l'estructura salarial, a efectes de la seva homogeneïtat amb la de les organitzacions municipals, es classificarà en:

ESTRUCTURA SALARIAL

A part dels plusos que venen relacionats a continuació, es determina l'estructura salarial següent.

- 1.- Salari Base
- 2.- Triennis
- 3.- Complement de Destinació
- 4.- Complement Específic
 - Complement específic d'adaptació
 - Complement específic de nocturnitat
 - Complement específic de responsabilitat i especial dificultat tècnica
 - Complement específic de perllongació de jornada.
 - Complement específic d'especial dedicació.
 - Plusos
- 5.- Complement de Productivitat
- 6.- Gratificació per Serveis Extraordinaris
- 7.- Complement Personal i Transitori
- 8.- Gratificació pagues extraordinàries

1.- **Salari Base:** és el sou que correspon a cada grup en els quals s'organitzen els cossos i les escales, les classes o les categories que fixen legalment els funcionaris.

2.- **Triennis:** constitueixen en una quantitat igual per a cada grup, cada tres anys de servei en el grup o l'escala, la classe o la categoria. Se'ls aplicarà les mateixes normes que als funcionaris en relació al reconeixement de l'antiguitat.

3.- **Complement de destinació:** és el que correspon al nivell del lloc de treball desenvolupat.

4.- **Complement específic:** és el destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, d'acord amb la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o arduïtat. Es descompon en els següents:

Complement específic d'adaptació. Destinat a ajustar fins a la retribució final que correspongui a cada lloc de treball, d'acord amb el resultat de la valoració de llocs de treball, en funció de les categories professionals i grups dels ocupants respectius.

Complement específic de nocturnitat. Destinat a satisfer les condicions de treball en hores nocturnes.

Complement específic de responsabilitat i especial dificultat tècnica. Destinat a primer els llocs de treball amb un especial component de jerarquia i/o especial dificultat tècnica.

Complement específic de perllongació de jornada. Destinat a retribuir amb una quantitat addicional aquells llocs de treball que de manera permanent efectuïn una jornada ampliada.

Complement específic d'especial dedicació. Destinat a retribuir els llocs de treball que per determinació de la Corporació tinguin una exigència de plena disponibilitat horària, fora de l'horari propi que correspon al lloc de treball.

Plusos.

5.- **Complement de Productivitat:** és el destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb que el treballador desenvolupa el seu treball.

6.- **Gratificació per serveis extraordinaris:** és el destinat a retribuir treballs realitzats fora de la jornada habitual. Les quanties corresponents a cada hora extraordinària es troben recollides en el Conveni.

7.- **Complement Personal Transitori:** es correspon amb la diferència entre el salari vigent en el moment de la valoració de llocs de treball i la resultant de la mateixa. En relació amb l'aplicació, quan correspongui, d'un Complement Personal Transitori, s'acorda que només s'aplicarà en el supòsit en que l'interessat romangui un període igual o superior a sis mesos en el lloc de treball amb nivell retributiu superior. A tal efecte, el CPT corresponent tindrà el 50 % com a quantitat absorbible i per un període de dos anys. En el supòsit de romandre un període inferior, que tindrà la consideració a aquest efectes de període prova, la seva retribució serà la corresponent al nivell retributiu del lloc de nova adscripció, sense que l'anterior li doni dret a cap retribució econòmica.

8.- **Pagues Extraordinàries:**, l'import de cadascuna d'elles serà igual a la suma de la quantia mensual dels següents conceptes: - Salari Base - Complement de Destinació - Triennis - Complement Específic - Complement Personal i Transitori - Productivitat en la quantia resultant de l'aplicació de la regulació específica d'aquest concepte.

Aquesta estructura salarial no serà d'aplicació en els llocs de treball que percebin comissions comercials, excepte pel que fa a salari base i antiguitat.

31.7. *Plusos.* Tindran efectes amb data 1 de gener 2001, sempre que s'acrediti un any d'antiguitat. S'incorpora la regulació dels plusos següents, d'aplicació als empleats/des, el treball dels quals responguin a la finalitat del plus.

Els plusos seran aplicats íntegrament al personal que realitzi una jornada anual igual o superior al 75% de la que s'estableix l'article 20 d'aquest Conveni. Si la jornada anual és inferior a l'esmentat 75% els plusos s'aplicaran proporcionalment a la jornada.

A efectes de jornada efectivament treballada, per a l'aplicació dels plusos, s'entendran incloses les llicències per formació i tasques sindicals.

A/ PLUS DE JORNADA PARTIDA

Aquells treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni que, per necessitats de treball i servei, desenvolupin la seva activitat laboral com a mínim al 60% en jornada partida amb horari de matí i tarda percebran un plus per import de 8.000 pts/mensuals.

S'entén per jornada partida aquella en que existeixi un descans ininterromput, com a mínim, d'una hora de durada.

Aquest plus s'abonarà en catorze mensualitats i per import de 8.000 pts cadascuna. Pel que fa a vacances i pagues extraordinàries, es farà un promig prenent com a referència els darrers sis mesos.

Aquest plus té com a objectiu retribuir la jornada partida efectivament treballada. Per tant, en aquells casos en que la jornada partida no es realitzi durant tot el mes però com a mínim sigui igual o superior al 50% dels dies laborables mensuals, es percebrà el plus en proporció als dies de treball efectiu.

Aquest plus és incompatible amb el complement específic d'especial dedicació.

B/ PLUS D'ATENCIÓ AL PÚBLIC

Té per objecte retribuir a aquells treballadors que realitzen tasques de caràcter administratiu i/o assimilables i les seves funcions en oficines o tasques d'informació i promoció, dedicant-hi, com a mínim, un 90% de la seva jornada i que en la descripció del seu Lloc de treball reculli aquesta atenció com a fonamental.

Aquest plus s'abonarà en catorze mensualitats i per import de 7.000 pts cadascuna. Pel que fa a vacances i pagues extraordinàries, es farà un promig prenent com a referència els darrers sis mesos.

Aquest plus té com a objectiu retribuir la jornada efectivament treballada. En aquells casos en que la persona no treballi durant tot el mes però com a mínim el treball prestat d'atenció al públic sigui igual o superior al 50% dels dies laborables mensuals, es percebrà el plus en proporció als dies de treball efectiu.

Els llocs de treball que percebran aquest plus són els establerts a l'Annex 1 d'aquest Conveni.

C/ PLUS DE PENOSITAT

Percebran aquest plus aquelles persones que dediquin el 100% de la seva jornada a realitzar tasques que comporten esforç físic. L'import d'aquest plus serà de 6.000 pts/mensuals, abonable en 14 mensualitats. Pel que fa a vacances i pagues extraordinàries, es farà un promig prenent com a referència els darrers sis mesos.

Aquest plus té com a objectiu retribuir la jornada efectivament treballada. En aquells casos en que la persona no realitzi durant tot el mes tasques però sigui igual o superi el 50% dels dies laborables mensuals, percebrà el plus en proporció als dies de treball efectiu.

D/ PLUS DE FESTIVITAT

S'abonarà a tot el personal que dintre de la seva jornada ordinària inclueixi dissabtes i/o diumenges i/o festius un import de 2000 pessetes/dia festiu. A aquests efectes, es meritara de la següent manera:

- que sigui jornada completa
- compresa entre les 6 hores del matí del dissabte fins les 22 hores del diumenge
- en dia festiu, estarà compresa entre les 6 hores del matí fins les 22 hores.

Pel personal que efectui servei en caps de setmana alterns l'import serà de 10.000 pts per 14 pagues.

Aquest plus té com a objectiu retribuir el dia festiu efectivament treballat.

E/ PLUS DE DISPONIBILITAT

S'aplicarà en els llocs de treball que es determini en les corresponents relacions de llocs, un plus de 2.000 pts per dia, i de 5.000 pts quan sigui en dia de cap de setmana o dels catorze dies festius anuals, pel personal que hagi d'estar en disposició de ser requerit per la prestació del seu servei.

Aquest plus és incompatible amb l'especial dedicació i el plus d'incompatibilitat.

F/PLUS D'ACTIVITATS EXTRAORDINARIES/ESPECIALS

Tindran la consideració d'activitats extraordinàries aquelles que, limitades en el temps, requereixin un esforç especial per part del conjunt de l'empresa o d'una part significativa de la mateixa. A tall d'exemple, es consideren activitats especials la programació de Festa Major, les jornades electorals, etc.

Aquestes jornades especials es retribueixen amb 8.000 pts per dia, quantitat a la que s'afegiran les corresponents hores extraordinàries realitzades.

Són d'aplicació als treballadors/es assignats/des a aquestes tasques en el període corresponent.

Aquest queda contemplat a l'Annex 4

Aquests plusos no seran d'aplicació en els llocs de treball que percebin comissions comercials.

Article 32. Complements extrasalarials

Quan per necessitats del servei el personal es traslladi per a efectuar treballs que impliquin manutenció i/o allotjament, s'abonarà per part de l'empresa la totalitat de les despeses ocasionades i justificades, d'acord amb els criteris que determini la Gerència.

Article 33. Bossa de productivitat

A partir del 2002, l'empresa haurà de tenir una bossa de productivitat destinada a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb el que l'empleat/ada desenvolupa el seu treball. L'esmentada bossa haurà de ser l'equivalent al 0,5% de la massa salarial. Les bases per a la seva aplicació, s'adaptaran i acordaran a partir de l'Acord-Marc.

Per a l'exercici del 2003, s'incrementarà la bossa esmentada en la quantitat equivalent al 0,5% de la massa salarial.

L'esmentat percentatge es concretarà cada any per la mesa paritària, abans de la seva aplicació individualitzada, seguint les determinacions corresponents a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, i de conformitat amb la legislació de la funció pública d'aplicació.

Article 34. Bestretes reintegrables

S'aplicaran a personal amb un mínim d'1 any d'antiguitat i per atendre a situacions excepcionals i d'urgència, justificades. La quantitat màxima serà de 400.000 pts, a reintegrar en un termini màxim de 25 mesos i retornar a partir del quart mes.

L'empresa aprovarà aquestes bestretes en funció de la disponibilitat pressupostària.

Article 35. Indemnització per mort o invalidesa per accident

La SMCTSA formalitzarà una pòlissa d'assegurances o s'adherirà a la que disposi l'Ajuntament a favor del treballador/a o els seus hereus o beneficiaris, que cobreixi, en cas d'accident, les contingències de mort o incapacitat permanent en els seus diferents graus i en els termes recollits a la pòlissa d'assegurances per la quantitat de 5.000.000 ptes. (o el seu equivalent en

Euros).Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de qualsevol altre benefici que pugui correspondre per la mateixa causa.

Capítol VII

Normes de seguretat i salut

Article 36. Disposicions generals

En tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en altres disposicions aplicables.

Es disposarà d'una farmaciola equipada a tots els centres de treball de l'empresa i s'efectuaran, d'acord amb la normativa municipal corresponent, les revisions mèdiques a que tingui dret el personal de l'empresa.

A més, i per tal d'adequar a les característiques singulars de l'empresa les mesures a adoptar en aquestes matèries, es farà un estudi general orientat a ordenar, planificar i fer el seguiment de les actuacions sobre seguretat, prevenció, sanitat, salubritat i salut tant dels centres de treball i dels diferents llocs i mitjans de treball com dels mateixos empleats. Per a tot allò relatiu a les consultes i participació dels treballadors/es, s'estarà al que disposa la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 37.- Condicions de treball durant l'embaràs

Les treballadores en període d'embaràs tindran dret a canviar el seu treball per un altre del mateix nivell si aquest pot perjudicar el procés de gestació, quan així ho indiqui el metge personal i ho prescrigui el Servei Mèdic de l'empresa.

En cap cas les dones embarassades no podran ser discriminades laboralment ni professionalment per raons del seu estat.

Article 38.- Condicions de treball en emissors i reemissors

En el manteniment i reparació amb intervenció en equips elèctrics amb tensió (superior a les tensions de seguretat establertes en el Reglament de Baixa Tensió), l'equip humà estarà compost per un mínim de dues persones autoritzades, complint les mesures de seguretat legalment establertes.

Capítol VIII

Règim disciplinari

Article 39.- Normes generals

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats a l'article 54 de la Llei 8/80 de l'Estatut dels Treballadors. La qualificació i la sanció de les faltes es faran d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

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

La Direcció, abans d'imposar una sanció, escoltarà sempre als Delegats de Personal, i si l'afectat estigués afiliat, el seu sindicat.

Article 40.- Classificació de les faltes

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu i no limitat, s'anomenen les infraccions que constitueixen les faltes:

40.1 Són faltes lleus:

- a) Les injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) Les negligències, manca de cura o endarreriments en el treball que no causin perjudicis o que entorpeixin sensiblement.
- c) La falta d'educació amb els altres empleats/des, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

40.2 Són faltes greus:

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

40.3 Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals
- b) Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de 3 dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o l'incompliment d'ordres o normes de treball, que causin perjudicis molt greus i trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'eines, materials o instal·lacions de l'empresa, que causin danys greus.
- e) Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats/des, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

- f) L'abandonament injustificat del treball que causi perjudici greu.
 - g) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
 - h) El frau, l'abús de confiança i la deslleialtat.
- i) L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteix negativament en el treball i/o posa en perill les persones o béns de l'empresa.

Article 41.- Sancions

41.1 Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit
- Suspensió de sou i ocupació per 1 dia

41.2 Per faltes greus:

- Suspensió de sou i ocupació de 2 a 20 dies.

41.3 Per faltes molt greus:

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

Article 42.- Compliment de sancions.

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

De totes les sancions que imposa la Direcció s'informarà simultàniament els Delegats de Personal i el/la treballador/a sancionat/da.

Article 43.- Prescripció i cancel.lació de les faltes

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

Cancel.lació de faltes i sancions. La Direcció anotarà en els expedients personals de cada empleat/da les sancions fermes que els hagin estat imposades. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel.lades als 6 mesos les lleus, a l'any les greus i als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en què s'hagin originat els fets.

Capítol IX

Drets de la representació dels/les treballadors/es

Article 44.- Representants dels treballadors

Als efectes del present conveni es reconeix com a representants dels treballadors als Delegats de Personal.

Article 45.- Funcions

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

- a) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i seguretat i salut en el treball, i també el compliment dels acords del present conveni.
- b) Ser informats, d'acord amb el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la situació econòmica de l'empresa, programa d'inversions, estadística d'absentisme i les seves causes i també dels accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències.
- c) Ser informats sobre l'imposició de sancions a qualsevol treballador/a de l'empresa, encara que siguin per falta lleu.
- d) Ser informats prèviament sobre les decisions que la Direcció adopti respecte a:
 - organització del treball
 - política d'ocupació i contractació del personal
 - reestructuració de plantilles i obertura, trasllat o tancament, total o parcial, definitiu o temporal, d'instal.lacions i centres de treball
 - modificacions que es produeixen en l'estatut jurídic de l'empresa o en l'activitat empresarial
- e) Assessorar, formular propostes i orientar en els temes relacionats amb la organització i racionalització del treball. Podrà presentar un informe a la Direcció amb caràcter previ a l'execució de les decisions que adopti, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball; tot això, sense perjudici de les facultats legals que li siguin d'aplicació i de les disposicions del present conveni.

Els Delegats de Personal tindran lliure accés a totes les instal.lacions i centres de treball de l'empresa. Per a l'accés a les àrees reservades haurà de sol.licitar-ho prèviament a la Direcció.

Article 46.- Reunions, local i tauler d'anuncis

Els Delegats de Personal disposaran, per a ús exclusiu, de taulers d'anuncis en cada centre de treball, amb la finalitat de poder informar el conjunt dels treballadors sobre els problemes que els afectin.

També podran utilitzar sales de reunions necessàries per a les seves funcions.

El dret d'assemblea i dret de reunió es regularà d'acord amb el que preveu la normativa vigent.

Article 47.- Manteniment de drets i garanties sindicals

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

Els Delegats de Personal disposaran del crèdit horari que li correspongui d'acord amb la legislació aplicable i percentatge de representació.

Capítol X Disposicions addicionals

Article 48.- Protecció de la intimitat

La Direcció es compromet a adoptar les mesures necessàries per tal que cap de les dades personals o familiars de què disposa dels membres de la plantilla no siguin difoses en perjudici de la intimitat dels treballadors.

S'aplicaran les normes que regulen la protecció de dades.

Article 49.- Emissió de títols de crèdit

La Direcció assegurarà l'aparició en pantalla dels noms i les funcions de les persones fixes a l'empresa així com de col.laboradors, en el seu cas, que hagin intervingut en l'elaboració i realització dels programes que s'emeten.

Article 50.- Garanties processals

L'empresa garantirà l'assistència jurídica de tot el personal emparat per aquests acords que es trobi implicat en actuacions judicials per fets relacionats amb les seves funcions de treball, incloent-hi el pagament de les costes processals, independentment de la sentència judicial resultant.

En casos singulars, les Seccions Sindicals acreditades podran proposar la contractació d'altres serveis jurídics externs.

L'empresa disposarà d'una pòlissa d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal per actes realitzats en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i indemnitzacions.

La possible producció de danys per l'ús i circulació de vehicles a motor, seran coberts per les pòlisses d'assegurances dels vehicles corresponents.

Disposició transitòria.

En relació a la previsió establerta en l'article 11, que estableix la destinació del 2 per 100 de la massa salarial amb l'objecte d'efectuar la valoració de llocs de treball.

En el cas que de la valoració de llocs de treball resultés que la massa salarial disponible és insuficient per atendre el pagament dels nivells retributius que determina la valoració de llocs de treball, s'aplicarà el següent calendari d'execució:

Increment de la massa salarial equivalent a 140.000 pts brutes anuals per treballador/a amb efectes 1 de gener de 2002.

En aplicació de les diferències que puguin encara resultar pendent com a resultat de la valoració de llocs de treball en relació al nivell retributiu de cada lloc:

Aplicació del 50% sense endarreriments, amb efectes 1 de gener 2003

Aplicació del 50% sense endarreriments, amb efectes 1 de gener 2004

Annexes

Annex 1

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

S'estableixen els següents grups en els qual s'inclouen, de forma indicativa, les categories professionals esmentades.

Grup 1. Tècnics/es

Personal que desenvolupa funcions de l'especialitat per a la qual ha estat contractat per l'empresa, en possessió de titulació, o bé que tingui coneixements tècnics i/o específics requerits.

S'inclouen:

- Enginyer/a tècnic/a
- Redactor/a
- Càmera especialista
- Tècnic/a comercial
- Responsable d'administració
- Responsable de producció
- Il·luminador/a
- Grafista
- Tècnic/a de so
- Realitzador-a

Grup 2. Auxiliars tècnics/es

Personal amb coneixements tècnics menys especialitzats que els requerits per al grup 1.

Comprèn aquest grup:

- Auxiliar de redacció
- Administratiu/va
- Comercial
- Manteniment
- Auxiliar de so
- Càmera auxiliar
- Auxiliar de producció

Grup 3. Ajudants de Serveis Tècnics i Generals

Personal amb coneixements bàsics, dedicat a realitzar serveis generals d'ajuda al manteniment de l'empresa o al funcionament dels serveis tècnics corresponents.

S'inclouen:

- Operador/a de neteja
- Maquilladora
- Perruquer/s
- Telefonista/recepcionista
- Agent comercial
- Auxiliar grafista

Annex 2

QUADRE SALARI BASE 2001

<i>Grup</i>	<i>Mensual</i>
1	119.646
2	88.434
3	78.201

Aquestes quantitats s'actualitzaran segons els mecanismes previstos en el present conveni.

QUADRE PLUSOS AMB EFECTES 1 GENER 2001

<i>P. Jornada</i>	<i>P. Atenció</i>	<i>P. Festivitat</i>	<i>P. Disponibilitat</i>
8.000	7.000	2.000 x dia	10.000
8.000	7.000	2.000 x dia	8.000
8.000	7.000	2.000 x dia	5.000

Annex 3

QUADRE COMPLEMENT D'ANTIGUITAT 2001

Imports en base 2001, a actualitzar segons els mecanismes previstos en el present conveni.

<i>Grup</i>	<i>Mensual</i>
1	3.027
2	1.471
3	1.100

Annex 4

QUADRE COMPLEMENT QUANTITAT O QUALITAT DE TREBALL (HORES EXTRAORDINARIES)

Imports 2001

<i>Grup</i>	<i>Hora normal</i>
1	1.200
2	1.100
3	900

Imports 2002, a actualitzar segons els mecanismes previstos en el present conveni

<i>Grup</i>	<i>Hora normal</i>	<i>Hora nocturna</i>	<i>Hora festiva</i>
1	1.500	1.900	1.900
2	1.450	1.850	1.850
3	900	1.200	1.200

Annex 5

Catàleg de llocs de treball i quadres salarials (dintre del procés de valoració de llocs de treball previst al vigent conveni).