

Conveni col·lectiu 2007/2011

ÍNDEX

CAPÍTOL I.- CONDICIONS GENERALS p/3

Art. 1.- Àmbit personal

Art. 2.- Àmbit temporal

Art. 3.- Garanties personals, compensació i absorció

Art. 4.- Vinculació

Art. 5.- Comissió de seguiment

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ p/4

Art. 6.- Organització del treball

Art. 7.- Classificació professional

Art. 8.- Treballs de categoria superior

Art. 9.- Treballs de categoria inferior

Art. 10.- Formació

CAPÍTOL III.- JORNADA DE TREBALL, TIPOLOGIES HORÀRIES, CONTROL DE PRESENCIA, VACANCES I PERMISOS p/6

Art. 11.- Jornada de treball

Art. 12.- Tipologies horàries

Art. 13.- Hores extraordinàries

Art. 14.- Control de presència

Art. 15.- Vacances

Art. 16.- Llicències i permisos retribuïts

Art. 17.- Llicències i permisos no retribuïts

Art. 18.- Excedències

Art. 19.- Jubilació

CAPÍTOL IV.- CONDICIONS ECONÒMIQUES p/12

Art. 20.- Retribucions

Art. 21.- Pagues extraordinàries

Art. 22.- Assoliment d'objectius

Art. 23.- Increment de retribucions

Art. 24.- Indemnitzacions per raó del servei

Art. 25.- Nòmina

CAPÍTOL V.- MILLORES SOCIALS p/15

Art. 26.- Incapacitat temporal

Art. 27.- Assegurança

Art. 28.- Assistència jurídica

Art. 29.- Ajut per naixement o adopció de fills/es

Art. 30.- Ajut per matrimoni i parelles estables

**CAPÍTOL VI.- CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, ASCENSOS I
BAIXES A L'EMPRESA p/16**

- Art. 31.- Seguiment de la contractació
- Art. 32.- Promoció interna
- Art. 33.- Baixes a l'empresa
- Art. 34.- Contractació de discapacitats/des

CAPÍTOL VII.- SEGURETAT I SALUT LABORAL p/18

- Art. 35.- Salut laboral
- Art. 36.- Pla de prevenció de riscos
- Art. 37.- Protecció de l'embaràs
- Art. 38.- Pla d'emergències
- Art. 39.- Reconeixement mèdic

CAPÍTOL VIII.- CODI DE CONDUCTA LABORAL p/19

- Art. 40.- Faltes
- Art. 41.- Prescripció
- Art. 42.- Sancions
- Art. 43.- Tramitació
- Art. 44.- Cancel·lació

**CAPÍTOL IX.- DEFENSA DELS DRETS I DEURES DELS
TREBALLADORS I DE LES TREBALLADORES p/22**

- Art. 45.- Llibertat sindical
- Art. 46.- Lluita contra qualsevol tipus d'agressió i de discriminació

ANNEXOS.-

- 1.- Calendari laboral 2007
- 2.- Taula salarial 2007
- 3.- Valoració dels llocs de treball

CAPÍTOL I.- CONDICIONS GENERALS

Art. 1.- Àmbit personal

El present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral contractat per Badalona Comunicació SA.

Art. 2.- Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest conveni serà des del dia 4 de maig de 2007 al 30 de juny de 2011

2. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes d'un any, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació de tres mesos a la data de finalització del termini inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat, aquest conveni continuarà vigent fins que s'aconsegueixi formalitzar un altre document que el substitueixi.

Art. 3.- Garanties personals, compensació i absorció

Es respectaran a títol personal les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present conveni, segons les disposicions legals, normes convencionals o usos i costums que ultrapassin les condicions pactades en el present document, les quals seran respectades com a garantia personal i tan sols podran ser absorbides per millores establertes amb caràcter general.

Les disposicions que puguin promulgar-se en el futur només seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament, siguin superiors a les establertes en aquest conveni. En cas contrari, es consideraran compensades automàticament per l'aplicació del present document.

Art. 4.- Vinculació

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

Art. 5.- Comissió de seguiment

1. El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen al signar-lo.

2. Per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan procedeixi, es constitueix una comissió de seguiment, formada pel comitè de personal i per l'empresa. Excepcionalment, sempre que quedi justificat i prèvia comunicació per escrit, amb una antelació de 2 dies hàbils abans del fixat en la convocatòria, cada part pot demanar la presència d'assessors sindicals o tècnics a la reunió corresponent.

3. Les funcions de la comissió seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies i posterior desenvolupament dels pactes del conveni.

4. La comissió celebrarà reunions ordinàries, cada 2 mesos, i extraordinàries, si ho sol·licita qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de tres dies hàbils.

5. Els acords de la comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

Art. 6.- 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 dels serveis. La racionalitat en l'organigrama, el treball en equip, la gestió per objectius i l'optimització dels recursos humans i econòmics són principis que han de marcar l'organització del treball a Badalona Comunicació SA.

Art. 7.- Categories i classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diverses escales i grups en què poden ser agrupats/des els/les treballadors/es, segons el perfil, la formació exigida, el lloc de treball i les funcions que realitzen.

Comandaments

Director/a de serveis
Cap de departament
Editor/a
Cap d'unitat

Bloc administratiu

Tèctic/a de gestió
Administratiu/va
Auxiliar administratiu/va
Recepcionista
Conserge

Bloc tècnic

Tèctic/a audiovisual
Tèctic/a noves tecnologies
Tèctic/a manteniment
Dissenyador/a gràfic/a / audiovisual

Bloc comercial

Agent comercial

Bloc programació

Redactor/a / ENG / locutor/a
Productor/a
Documentalista
Estilista

Professional "d'entrada". En tots els perfils professionals, llevat dels comandaments, es defineix aquesta figura. És el/la professional que realitza les tasques corresponents al lloc de treball però que, per tenir una antiguitat inferior a 2 anys, no ha assolit encara el grau d'experiència i coneixements corresponents.

Art. 8.- Treballs de categoria superior

Si les necessitats del servei així ho requereixen, qualsevol treballador/a podrà ser assignat a funcions de categoria superior. Mentre duri aquesta situació el/la treballador/a percebrà la totalitat de les retribucions corresponents a la categoria i lloc de treball que efectivament desenvolupi.

Art. 9.- Treballs de categoria inferior

La mobilitat funcional a lloc d'inferior categoria s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del/la treballador/a i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret el/la treballador/a a mantenir la retribució del lloc d'origen.

Per necessitats peremptòries i imprevisibles, qualsevol treballador/a podrà ser assignat a funcions de categoria inferior, pel temps indispensable.

Els supòsits de destinació d'un/a treballador/a a funcions de categoria inferior hauran de ser comunicats a la comissió de seguiment d'aquest conveni.

Art. 10.- Formació

Badalona Comunicació SA vetllarà per la formació continuada del personal, en funció de les necessitats de l'empresa. Una comissió mixta creada específicament amb aquest objecte redactarà periòdicament els plans de formació i garantirà la igualtat d'oportunitats dels professionals per accedir a la formació.

Badalona Comunicació SA es reserva el dret a decidir quin tipus de formació és objectivament necessària per als objectius de l'empresa, tot i que comptarà amb l'opinió no vinculant dels representants del personal. La formació que tingui aquesta característica no haurà de representar cap perjudici horari ni retributiu en el personal que l'hagi de fer.

CAPÍTOL III.- JORNADA DE TREBALL, TIPOLOGIES HORÀRIES, CONTROL DE PRESENCIA, VACANCES I PERMISOS

Art. 11.- Jornada de treball

La durada de la jornada laboral serà la corresponent als còmputos setmanals següents:

2007: 38 hores setmanals.

La concreció pràctica d'aquestes hores es farà segons l'acord signat pel comitè i per l'empresa, de data 2 de novembre de 2006, que s'adjunta a aquest conveni (Annex 1).

2008: 36 hores setmanals (7h i 12 min diaris)

2009/2010/2011: 35 hores setmanals (7h diàries)

La distribució d'aquestes jornades cada any, segons les festes oficials, es farà mitjançant el calendari laboral. Anualment, amb data límit 1 de desembre, s'aprovarà el calendari laboral corresponent, d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb el comitè d'empresa.

Amb caràcter general, la jornada serà de dilluns a divendres. Des de la finalització d'una jornada fins a l'inici de la següent han de transcórrer un mínim de 12 hores. El descans setmanal de dos dies es gaudirà preferentment en dissabte i diumenge, a excepció d'aquell personal que, per contracte inicial, presti els seus serveis en cap de setmana.

Atès el caràcter de servei públic de Badalona Comunicació SA, l'empresa podrà fixar serveis mínims els dies festius i en situacions excepcionals, que es faran de manera rotatòria i equilibrada. La realització d'aquests serveis es compensarà amb dies de permís, segons s'especifica en l'apartat corresponent d'aquest conveni.

Art. 12.- Tipologies horàries

El personal prestarà els seus serveis en qualsevol dels següents règims horaris:

- a. Horari partit: és l'horari distribuït en dos períodes, separats per un mínim d'una hora i un màxim de dues hores.
- b. Horari continuat: és l'horari de treball en un únic període diari. Quan el treballador faci més de sis hores de treball contínues gaudirà d'un descans de trenta minuts, computable com treball efectiu a tots els efectes.
- c. Horari especial: Es determinarà segons les necessitats del servei, i amb l'acord previ del/la treballador/a, respectant el manteniment de dos dies consecutius de festa setmanal.
- d. Horari nocturn: de les 22 hores a les 6 hores.

Art. 13.- Hores extraordinàries

Conscients ambdues parts de l'atur existent i per afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió d'hores extraordinàries. En cas inevitable d'haver-les de fer, les hores extraordinàries seran proposades per l'empresa i tindran sempre un caràcter voluntari per part del personal.

La realització d'hores extraordinàries es compensarà amb hores de permís, de la manera següent:

- 1 hora en dia laboral, amb 1 hora de permís.
- 1 hora en dissabte, diumenge i festiu, amb 2 hores de permís.

Les hores extraordinàries del personal de cap de setmana es compensaran de manera inversa a la dels llocs de treball amb torn de dilluns a divendres.

Anualment i en funció de la disponibilitat pressupostària, l'empresa identificarà un nombre determinat i limitat d'accions puntuals, que puguin comportar la realització d'hores extraordinàries i que, de manera excepcional, es compensaran econòmicament, segons s'especifica en el Capítol IV, Condicions econòmiques, del present conveni.

Queden fora de la consideració del paràgraf anterior el events singulars anuals definits en l'Article 15, Vacances, d'aquest document.

Art. 14.- Control de presència

El personal de Badalona Comunicació SA efectuarà el control de presència diari (entrada, sortida i incidències), segons la mecànica descrita en la instrucció interna específica.

L'incompliment d'aquesta normativa i la impuntualitat es consideraran com a faltes i, com a tals, seran objecte de sanció, amb la corresponent deducció salarial i les mesures previstes en el Capítol VIII, Codi de conducta laboral, d'aquest conveni.

Art. 15.- Vacances

1. Vacances d'estiu. Tot el personal gaudirà de 22 dies laborables de vacances durant el període d'estiu. Amb caràcter general, aquests dies de festa es faran de manera contínua, per torns i en el període comprès entre el 24 de juny i el 31 d'agost (amb una preferent concentració en el mes d'agost). Els torns seran dissenyats per l'empresa, en funció de les necessitats de producció, i evitant al màxim perjudicis en la vida privada dels professionals. El procés de sol·licitud de les dates de vacances, proposades per cada treballador/a, i d'assignació de torns per part de l'empresa es farà amb la suficient antelació.

2. Vacances de primavera i d'hivern (Setmana Santa i Nadal). Tot el personal gaudirà d'un total de 7 dies laborables de vacances, a repartir entre aquests dos períodes de l'any. Es faran en dos torns. Aquests 7 dies de vacances són a efectes compensatoris dels events singulars que, fins a un màxim de dos, seran identificats per l'empresa en l'aprovació del calendari laboral de l'any. La realització

d'aquests events tindrà caràcter obligatori i general per a tot el personal i no comportarà cap altre tipus de compensació.

Tots els torns de vacances (primavera, estiu i hivern) seran rotatoris any a any, llevat d'adscripció voluntària per part del/la treballador/a.

Art. 16.- Llicències i permisos retribuïts

El personal tindrà dret als següents permisos retribuïts:

1. Per matrimoni o formalització de parella de fet (degudament documentada), 15 dies naturals, comptadors des de la data de celebració.

2. Per naixement d'un/a fill/a, 2 dies naturals, si s'esdevé a la província de Barcelona, i 4 dies si és a qualsevol altre indret.

3. Per mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, els mateixos períodes establerts a l'apartat anterior.

4. Per malaltia greu o accident greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si es produeix a la comarca de residència, i fins a 4 dies si es produeix en una altra localitat.

5. Per canvi de domicili habitual, 2 dies, si el trasllat s'efectua a menys de 30 quilòmetres, i 3 dies, si és a més de 30 quilòmetres.

6. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los.

7. Les treballadores embarassades i les seves parelles podran absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per poder fer exàmens prenatals i tècnica de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

8. Per assumptes personals, fins a 3 dies, sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i hauran de ser sol·licitats amb una antelació mínima de 15 dies, llevat dels casos urgents justificats.

9. Per assistència als exàmens i a les proves de tipus obligatori dels estudis reglats, amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

10. Permís per maternitat/paternitat. En cas de part, les treballadores tindran dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si s'escau, de la part que en resti. No obstant el que disposa el paràgraf anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al període de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en moment de fer-se això efectiu la incorporació del treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els originen.

Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en mig un cap de setmana, dies de descans inter-setmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals i els de naixement d'un/a fill/a. En aquest últim cas, si fos així, es compensarà amb un dia més de permís retribuït.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís. En cas de ja haver-se gaudit, s'haurà de recuperar.

Art. 17.- Llicències i permisos no retribuïts

Es podrà concedir un permís, sense retribució, per un termini no superior a 3 mesos, sempre que les necessitats del servei ho permetin, a aquells professionals amb un mínim d'un any d'antiguitat. La sol·licitud s'haurà de fer per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies abans de la data proposada per iniciar-lo. En cas que la causa que l'origini tingui caràcter d'urgència, caldrà justificar-la documentalment.

Art. 18.- Excedències

1. Excedència per tenir cura d'un/a fill/a. El personal amb un mínim d'un any d'antiguitat tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la seva data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. El/la treballador/a ho haurà de sol·licitar per escrit, degudament acreditat, en un període no inferior a 15 dies. El període en què el/la treballador/a es troba en situació d'excedència, en aquesta modalitat, és computable a l'efecte d'antiguitat.

2.- Excedència per tenir cura d'un familiar. El personal amb un mínim d'un any d'antiguitat també tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda. El/la treballador/a ho haurà de sol·licitar per escrit, degudament acreditat, en un període no inferior a 15 dies. El període en què el/la treballador/a es troba en situació d'excedència, en aquesta modalitat, és computable a l'efecte d'antiguitat.

3. Excedència voluntària. Les persones amb un mínim d'un any d'antiguitat tindran dret a una excedència voluntària per un termini no inferior a 2 anys i no superior a 5, amb subjecció a la normativa reguladora. S'haurà de comunicar per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies (a excepció del personal directiu i del personal que tingui assignat un plus de responsabilitat, que ho haurà de fer amb una antelació mínima de 30 dies).

Exceptuant les excedències màximes de 5 anys, la resta podran ser prorrogades 1 any més, per una sola vegada, si el/la treballador/a així ho sol·licita a l'empresa, amb una antelació mínima de 3 mesos.

La persona amb excedència voluntària conserva només un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a l'empresa.

4. Excedència forçosa. Aquest tipus d'excedència dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Només es concedirà a causa de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball del/la treballador/a en qüestió, o per l'exercici d'un càrrec electiu d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives. En

qualsevol cas, haurà de ser degudament documentada. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al del cessament en el càrrec públic.

Art. 19.- Jubilació

La jubilació dels treballadors i treballadores es produirà dins dels límits i condicions que en cada moment estableixi la legislació vigent.

CAPÍTOL IV.- CONDICIONS ECONÒMIQUES

Art. 20.- Retribucions

Conceptes retributius:

Sou base.- És el que correspon a cada categoria professional.

Complement específic.- És el destinat a retribuir:

- a) condicions generals dels equips de treball. Els/les treballadors/es el perceben després dels 24 primers mesos a l'empresa.
- b) especificitats professionals particulars de determinats llocs de treball, que són reconegudes des del primer dia d'entrada a l'empresa i segons el que correspon a cada categoria professional.

Antiguitat.- És el que correspon al temps acumulat de permanència a l'empresa. S'identifica per períodes de tres anys (triennis).

Complements relatius al treball realitzat.- Cap dels conceptes retributius descrits en aquest apartat és consolidable i queda sense efecte en el mateix moment en què deixen de donar-se les condicions que el motiva.

Complement de responsabilitat: assignat a treballadors/es que ocupin llocs de comandament, en els seus diversos graus. La seva aplicació cobreix aspectes relatius a la direcció d'equips de treball i de procediments de gestió de recursos.

Complement de nocturnitat: assignat a treballadors/es que una part de la seva jornada laboral es desenvolupi sempre entre les 22 i les 6 hores.

Complement de cap de setmana: assignat a treballadors/es que desenvolupin sempre el seu horari laboral en dissabtes i diumenges.

Complement d'especial dedicació: assignat per compensar la disponibilitat horària especial. És d'aplicació als llocs de comandament, bàsicament, i a responsabilitats determinades.

Compensació per treball especial: el percep el/la treballador/a que, de manera excepcional, realitza un treball puntual en l'àmbit de la producció d'accions, events o programa singular, i que no sigui considerat com a dedicació en hores extraordinàries. El seu cobrament és únic i va directament relacionat a la causa que el motiva.

Compensació per vendes: assignat només als agents comercials. Correspon als percentatges aplicables per venda de publicitat.

Els imports de cada concepte figuren en l'Annex 2.

Art. 21.- Pagues extraordinàries

El personal al servei de Badalona Comunicació SA rebrà tres pagues extraordinàries durant l'any, en els mesos de febrer, juny i desembre. L'import correspondrà a la situació laboral individual de cada treballador/a durant el període de cobertura de cada paga.

Art. 22.- Assoliment d'objectius

Per tal d'incentivar la gestió basada en la consecució d'objectius, tots els/les treballadors/es rebran una paga anual única en concepte d'assoliment dels objectius fixats. Per als anys 2007 i 2008, l'import d'aquesta paga per a cada treballador/a es fixa en l'equivalent al 25% del seu sou brut. Aquesta paga consolidable es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre de l'any següent al dels objectius valorats.

Cada mes de gener, l'empresa comunicarà al conjunt de treballadors/es els objectius fixats per a l'any en curs.

Dins del primer trimestre de cada any, Gerència elaborarà un informe de justificació de l'assoliment dels objectius de l'exercici anterior, basat en paràmetres i indicadors que ho puguin demostrar de manera objectiva.

És voluntat de l'empresa i dels representants dels/les treballadors/es que el percentatge (fixat inicialment en un 25%) augmenti progressivament, en funció de la disponibilitat pressupostària de l'empresa. En qualsevol cas, l'augment d'aquest percentatge no serà objecte de valoració fins a l'exercici 2009.

Art. 23.- Increment de retribucions

Atès el caràcter d'empresa pública de Badalona Comunicació SA, l'increment retributiu s'aplicarà cada any segons el percentatge que fixi la llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici corresponent.

Art. 24.- Indemnitzacions per raó del servei

1. El personal al servei de Badalona Comunicació, prèvia autorització expressa, tindrà dret a la següent indemnització per utilització del vehicle propi en els desplaçaments. Aquesta compensació es farà segons allò que fixi la reglamentació pertinent del Ministerio de Economía y Hacienda, en cada moment.

Els imports figuren en l'Annex 2.

2. El personal que per necessitats del servei hagi d'efectuar viatges amb pernocta fora del seu 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. Aquesta compensació es farà segons allò que fixi la reglamentació pertinent del Ministerio de Economía y Hacienda, en cada moment. Aquesta reglamentació estableix també una compensació per a desplaçaments fora del domicili sense pernocta, així com una diferenciació entre desplaçaments dins de l'Estat espanyol i desplaçaments a l'estranger.

Els imports figuren en l'Annex 2.

Art. 25.- Nòmina

1. El primer dia hàbil del mes següent al que correspongui la nòmina serà la data límit per fer efectiu l'ingrés en els comptes corrents dels treballadors/es.

2. Bestretes a compte de les retribucions a percebre. Es podrà concedir una bestreta sense interès al personal que la sol·liciti, a compte de les retribucions a percebre. L'import màxim de cada bestreta no podrà excedir de 1.000 euros i quedarà supeditada a les

disponibilitats líquides de l'empresa. En cas de denegació s'informarà prèviament a la comissió de seguiment d'aquest conveni.

L'import serà retornat mitjançant deduccions en les retribucions de la persona interessada en el decurs dels 12 mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantitat de la bestreta concedida. Dins d'aquest termini, la persona beneficiària de la bestreta podrà cancel·lar la quantitat pendent en el moment que consideri adient o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries.

No es podrà tornar a sol·licitar una nova bestreta fins a que no hagin passat 6 mesos des de l'últim pagament de la bestreta anterior.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'empresa, reintegrarà les quantitats pendents de liquidar en el mes que causi baixa i en el moment en què se li aboni la liquidació.

3. Bestretes a compte de la nòmina mensual. El personal podrà sol·licitar, amb una antelació mínima de 10 dies abans del pagament, bestretes a compte de la nòmina del mes en curs. L'import sol·licitat serà descomptat immediatament de la retribució a percebre en el mes en què s'hagi sol·licitat. La concessió d'aquesta bestreta no tindrà periodicitat mensual. L'empresa els podrà denegar en el cas de que el/la treballador/a els demani reiteradament.

CAPÍTOL V.- MILLORES SOCIALS

Art. 26.- Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, l'empresa abonarà al/la treballador/a el 100% de les retribucions de caràcter fix durant el període de baixa, fins que s'incorpori de nou a l'activitat i fins a un màxim de 12 mesos.

Art. 27.- Assegurança

L'empresa té contractada una pòlissa d'assegurança a favor del personal al seu servei, la qual garanteix, com a mínim, les següents cobertures:

a. Per mort derivada o no d'accident de treball: 33.400,00 euros.

b. Per invalidesa permanent, derivada o no d'accident de treball: 33.400,00 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC de cada any.

Art. 28.- Assistència jurídica

L'empresa garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el/la treballador/a 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/la treballador/a.

Art. 29.- Ajut per naixement o adopció de fills/es

Per naixement o adopció de cada fill/a, el/la treballador/a rebrà un ajut, per una sola vegada, per un import de 240 euros. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons l'IPC. La quantitat d'aquest ajut serà aplicable, amb caràcter retroactiu, des de l'1 de gener de 2007.

Art. 30.- Ajut per matrimoni o parella de fet acreditada

En cas de matrimoni o establiment de relació de parella de fet, degudament acreditada, l'empresa abonarà al/la treballador/a un ajut, per una sola vegada, per un import de 120 euros. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons l'IPC. La quantitat d'aquest ajut serà aplicable, amb caràcter retroactiu, des de l'1 de gener de 2007.

CAPÍTOL VI.- CONTRACTACIÓ, INGRESSOS, ASCENSOS I BAIXES A L'EMPRESA

Art. 31.- Seguiment de la contractació

Els representants dels treballadors/es podran sol·licitar per escrit a Badalona Comunicació SA un informe dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació temporal a curt termini. El període de temps entre una sol·licitud i una altra no podrà ser inferior a sis mesos.

Art. 32.- Promoció interna

Per regular el desenvolupament professional dels/les treballadors/es, s'estableixen les següents normes per a l'ascens de categoria:

1. Seran factors a tenir en compte per l'ascens de categoria:
 - a. titulació específica.
 - b. cursos de formació organitzats o autoritzats per Badalona Comunicació SA.
 - c. capacitat demostrada per a la realització de les funcions de la categoria que es pretén assolir.
 - d. realitzar habitualment funcions de la categoria superior.
 - e. proves específiques, si s'escau.

2. La valoració dels mèrits correspon a la direcció de l'empresa, però s'haurà de comunicar als representants dels/les treballadors/es els criteris adoptats per a la seva decisió.

- 3.- L'empresa garantirà la igualtat d'oportunitats per accedir a processos de promoció interna.

Art. 33.- Baixes a l'empresa

Els/les treballadors/es que causin baixa de Badalona Comunicació SA hauran de comunicar-ho amb una antelació mínima de 15 dies.

El personal que desenvolupi llocs que tinguin assignat un plus de responsabilitat hauran de comunicar-ho amb una antelació mínima de 30 dies.

L'incompliment d'aquest preavís donarà lloc al descompte de les retribucions corresponents als dies de preavís incomplets.

Art. 34.- Contractació de discapacitats/des

Es reservarà com a mínim el 2% del total de places de treball a personal amb discapacitació igual o superior al 33%.

Les condicions de treball del personal amb discapacitació seran objecte d'una especial atenció, amb l'objectiu d'adaptar-les o flexibilitzar-les per apropar les característiques dels llocs de treball a les seves circumstàncies personals.

CAPÍTOL VII.- SEGURETAT I SALUT LABORAL

Art. 35.- Salut laboral

El/la treballador/a té dret a una protecció eficient en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

Art. 36.- Pla de prevenció de riscos

1. L'empresa té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals, mitjançant el corresponent Pla de prevenció.

2. El/la treballador/a té el dret i el deure de:

- a. conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b. interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c. vigilar la seva salut, intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d. rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e. beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobi exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f. totes aquelles competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

3. El Comitè de Seguretat i Salut en el treball és l'òrgan col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El funcionament i les competències d'aquest Comitè estan regulades per les disposicions legals corresponents.

Art. 37.- Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada.

Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

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

Art. 38.- Pla d'emergències

L'empresa ha de disposar del corresponent Pla d'emergències, per tal de preveure les actuacions a fer en aquests tipus de situacions. Els/les treballadors/es tenen el dret i el deure de conèixer aquest pla, per saber com actuar davant de situacions d'emergència.

Art. 39.- Reconeixement mèdic

L'empresa facilitarà la possibilitat de fer-se un reconeixement mèdic anual a tot el personal que ho sol·liciti, ja que té un caràcter voluntari.

Les treballadores tindran, a més, el dret a una revisió ginecològica, també anualment.

CAPÍTOL VIII.- CODI DE CONDUCTA LABORAL

Art. 40.- Faltes

Les faltes comeses pel personal 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. No efectuar el control de presència, sense causa justificada, sempre que no excedeixi de tres vegades en un mateix mes.
- c. El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument al servei.
- d. No presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal.
- e. La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes, així com

l'incompliment de les normes internes relatives a aquestes qüestions.

- f. La desconsideració lleu amb el públic, companys o representants de l'empresa.
- g. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h. L'absència injustificada del lloc de treball sense que produeixi perjudicis al servei.

2. Faltes greus

- a. Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.
- b. No efectuar el control de presència, sense causa justificada, quan excedeixi de tres vegades en un mateix mes.
- c. 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.
- d. L'incompliment de les instruccions donades per un comandament.
- e. La desconsideració amb el públic, companys o representants de l'empresa.
- f. La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, si resulta perjudici econòmic directe.
- g. Realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi els materials de l'empresa.
- h. La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.
- i. La imprudència en el desenvolupament de les activitats.
- j. La reincidència en falta lleu en un termini de tres mesos.

3. Faltes molt greus

- a. Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes 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 produeixi 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/la treballador/a, 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 pròpia o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- h. El frau comès per un/a treballador/a en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- i. Qualsevol tipus d'assetjament.
- j. Les agressions a companys/es, representants de l'empresa i públic.
- k. La deslleialtat, abús de confiança o engany.
- l. El consum de drogues, legals i il·legals, durant el servei.
- m. Rebre cap gratificació d'Organisme, Entitat o persones alienes a l'empresa en relació al desenvolupament del servei.
- n. La reincidència en falta greu en un termini de tres mesos.

Art. 41.- Prescripció

Les infraccions comeses pel personal prescriuran de la manera següent:

1. Faltes lleus, als deu dies
2. Faltes greus, als trenta dies
3. Faltes molt greus, als cinquanta dies

Aquests terminis comptaran a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de que s'han comès.

Art. 42.- Sancions

1. Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a dos dies.
2. Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus. Apercebre d'acomiadament, suspensió de feina i sou de 15 a 60 dies i acomiadament. L'apercebre pot anar acompanyat de suspensió de feina i sou.

Art. 43.- Tramitació

Les sancions hauran de ser comunicades per escrit al/la treballador/a, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció.

En el cas de sancions per faltes greus i molt greus es rebrà prèviament al/la treballador/a perquè pugui exposar les seves al·legacions. També es donarà coneixement al comitè de personal.

Art. 44.- 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/a.

CAPÍTOL IX.- DEFENSA DELS DRETS I DEURES DELS TREBALLADORS I DE LES TREBALLADORES

Art. 45.- Llibertat sindical

Badalona Comunicació SA garanteix el dret dels/les treballadors/es a la lliure sindicació i organització i a que no pateixin cap tipus de discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats o exercir els drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

Art. 46.- Lluita contra qualsevol tipus d'agressió i de discriminació

L'empresa i els representants dels/les treballadors/es es comprometen a vetllar permanentment pel compliment de la legislació vigent, pel que fa a la lluita contra qualsevol tipus de discriminació i d'agressió, individual o col·lectiva, contra les persones en el lloc de treball.

Badalona, 4 de maig de 2007

Per Badalona Comunicació SA

Pels treballadors/es

Joan Montornès Folch
Gerent

Jordi Abril Rebuell
President del Comitè

Annexos

ANNEX 1: CALENDARI LABORAL 2007

REUNITES,

d'una banda, Joan MONTORNÈS FOLCH, gerent de Badalona Comunicació SA, en representació de l'empresa,

i d'altra, Jordi ABRIL REBUEL, president del Comitè d'empresa, en representació dels treballadors i de les treballadores,

ACORDEN el CALENDARI LABORAL PER AL 2007, en els termes següents:

1.- **Reducció del còmput anual d'hores.** El total d'hores a treballar el 2007 serà de 1.710, l'equivalent a 38 hores setmanals, en lloc de les 40 actuals.

Per raons conjunturals, organitzatives i de sostenibilitat econòmica, es continuarà fent jornades diàries de 8 hores. L'excedent d'hores setmanals a favor del treballador/a es compensarà amb 4 dies festius a l'any, a disposició de cada professional, amb els condicionants següents:

- Han de ser validats pel responsable de cada equip de treball (en cas de demanar dies de possible pont, es faran rotatoris).

- No es poden ajuntar amb dies d'assumptes propis, ni vacances d'estiu, Setmana Santa i Nadal.

2.- **Vacances estiu.** 22 dies laborables (a sumar als corresponents caps de setmana). Es faran en diversos torns, des del 24 de juny al 31 d'agost.

3.- **Vacances de Setmana Santa i de Nadal.** 7 dies laborables distribuïts en 4 dies per Setmana Santa i 3 dies per Nadal. Es faran en dos torns.

4.- **Festes oficials.** 15 dies. El 6 de gener és recuperable i es passa al 24 de desembre.

5.- **Serveis mínims en dies festius.** Per necessitats de l'empresa, es podran fixar serveis mínims, que seran compensats segons conveni.

6.- **Events singulars.** Queden identificats com a events singulars de l'any 2007 les programacions especials a RCB i a TVB: Festes de Maig/Nit de Sant Anastasi i Eleccions municipals. El sobreesforç presencial i de productivitat derivat d'aquests dos events (preparació i execució de la cobertura) queda totalment i automàticament compensat pels 7 dies laborables de vacances, distribuïts entre Setmana Santa i Nadal, creats en el seu dia amb aquest efecte compensatori.

Badalona, 2 de novembre de 2006.

Joan Montornès Folch
Gerent de
Badalona Comunicació SA

Jordi Abril Rebuel
President del
Comitè d'empresa

ANNEX 2: TAULA SALARIAL 2007

SOU BASE

Categoria	Import
Grup A Tèctic/a gestió, tèctic/a audiovisual, tèctic/a noves tecnologies, redactor/a-ENG-locutor/a, productor/a, documentalista	1.132
Grup B Administratiu/a, tèctic/a manteniment, estilista	1.000
Grup C Auxiliar administratiu/va, recepcionista	900
Grup D Agent comercial	800
Grup E Conserge	700

COMPLEMENT ESPECÍFIC

Categoria	Import
Junior amb especialització Nivell 1 / 2	100 / 75
Senior sense especialització	197
Senior amb especialització Nivell 1 / 2	297 / 272

ANTIGUITAT

Linial	Import
1 trienni	25 €

COMPLEMENTES RELATIUS AL TREBALL REALITZAT

Concepte	Import
Complement responsabilitat	
➤ Director/a de serveis	700
➤ Cap de departament	300
➤ Editor/a	200
➤ Cap d'unitat	100
➤ Altra responsabilitat Nivell 1 / 2	75 / 50
Complement nocturnitat	100
Complement cap de setmana	200
Complement especial dedicació	
➤ Director/a de serveis	275
➤ Cap de departament	200
➤ Editor/a	65
Compensació per treball especial	
Presentació d'events	Segons encàrrec
Produccions especials	100
Compensació per vendes comercials	
Agent comercial jornada completa	10% de les vendes
Agent comercial 1/2 jornada	10% / 15% de les vendes

INDEMNITZACIONS PER ÚS DEL VEHICLE PROPI I DESPESES DE MANUTENCIÓ EN DESPLAÇAMENTS

Concepte	Import
Ús de vehicle propi en desplaçaments	0,19 (preu/Qm)
Manutenció sense pernocta dins l'Estat espanyol	26,67 (preu/dia)
Manutenció sense pernocta a l'estranger	48,08 (preu/dia)
Manutenció amb pernocta dins l'Estat espanyol	53,34 (preu/dia)
Manutenció amb pernocta a l'estranger	91,35 (preu/dia)

ANNEX 3: VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

REUNITS,

d'una banda, Joan MONTORNÈS FOLCH, gerent de Badalona Comunicació SA, en representació de l'empresa,

i d'altra, Jordi ABRIL REBUEL, president del Comitè d'empresa, en representació dels treballadors i de les treballadores,

ACORDEN:

1.- En un termini no superior als tres mesos, a comptar a partir de la data d'entrada en vigor del conveni col·lectiu 2007-11, l'empresa haurà realitzat la valoració dels llocs de treball i l'adequació de la nòmina als nous conceptes retributius, que seran aplicats en el mes immediatament posterior.

2.- En l'elaboració de la valoració, l'empresa tindrà en compte la realitat actual, ja consolidada, i criteris basats en aspectes de titulació, formació, experiència i idoneïtat dels/les professionals.

3.- El nou concepte retributiu "Antiguitat" s'aplicarà en la nòmina del mes immediatament posterior al de la data d'entrada en vigor del conveni.

4.- Els sous assolits per cada treballador/a amb anterioritat a l'entrada en vigor del conveni s'entendran com a consolidats a tots els efectes.

5.- Amb l'entrada en vigor del conveni, s'estableix que la pèrdua d'un concepte retributiu "complements pel treball realitzat" s'aplicarà de manera gradual i homogènia en les nòmines dels sis següents mesos al de la data de baixa del concepte en qüestió. No es podrà revocar cap dels complements atribuïts a aquests conceptes si el/la treballador/a afectat/da es trobés en situació de baixa laboral.

Badalona, 4 de maig de 2007

Joan Montornès Folch
Gerent de
Badalona Comunicació SA

Jordi Abril Rebuel
President del
Comitè d'empresa