

CONVENI COL·LECTIU

de l'Agència Catalana de Notícies

ÍNDEX

PREÀMBUL.....	6
CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.....	7
Article 1. Àmbit funcional, personal i territorial.....	7
Article 2. Vigència, pròrroga i denúncia	7
Article 3. Prelació de normes	7
Article 4. Absorció i compensació	7
Article 5. Vinculació amb la totalitat	8
Article 6. Procediment per a la inaplicació del conveni	8
CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA.....	9
Article 7. Comissió paritària	9
CAPÍTOL III. QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	11
Article 8. Qualificació professional.....	11
Article 9. Classificació professional	11
Article 10. Sistemes d'ingrés i Comissió de valoració de llocs de treball	12
Article 11. Provisió de vacants per mobilitat interna	13
Article 12. Promoció professional	13
Article 13. Pacte d'interinitat intern.....	14
Article 14. Període de prova.....	14
CAPÍTOL IV. JORNADA LABORAL, DESCANS SETMANAL I HORARI DE TREBALL	15
Article 15. Calendari	15
Article 16. Jornada laboral i horaris	15
16.1. Administració i Serveis generals.....	16
16.2 La redacció	16
16.3. Redacció de cap de setmana	16
16.4. Compensacions	17
Article 17. Descans entre jornada i jornada	17
Article 18. Descans setmanal i festes	17
18.1 Festius	17
18.2. Festius especials.....	18
Article 19. Vacances	18
Article 20. Hores extraordinàries	19
Article 21. Guàrdies telefòniques.....	19
CAPÍTOL V. MOBILITAT FUNCIONAL - MOBILITAT GEOGRÀFICA.....	21

Article 22. Mobilitat funcional.....	21
Article 23. Permutes.....	21
Article 24. Mobilitat geogràfica.....	21
24.1 Trasllat de lloc de treball amb canvi de residència.....	21
24.2 Trasllat temporal	21
Article 25. Viatges.....	21
25.1 Jornada computable	22
25.2 Pernoctacions	22
25.3 Descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festes.....	22
25.4 Dietes i altres despeses de viatges	23
25.5 Desplaçaments especials.....	23
CAPÍTOL VI. PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.....	24
Article 26. Permisos.....	24
26.1. Permisos retribuïts	24
26.2 Drets de la parella.....	25
26.3 Permís per naixement de fill.....	25
26.4 Permís per adopció, guarda o acolliment.....	26
26.5 Permís per cura de lactants	27
26.6 Permisos sense retribució	28
Article 27. Excedències.....	28
27.1 Excedència voluntària per atenció de fills.	29
27.2 Excedència voluntària per tenir cura de familiars.	29
27.3 Excedència voluntària per violència de gènere.	30
27.4. Excedències amb garantia de retorn al lloc de treball.	30
27.5. Excedència voluntària per incompatibilitats	31
27.6. Excedència voluntària per interès personal	31
27.7. Excedència especial d'un mes.	31
Article 28. Reduccions de jornada.....	32
28.1 Incompatibilitat.	32
28.2 Reducció de jornada per cura de fills.	32
28.3 Reducció de jornada de persones víctimes de violència de gènere.....	33
28.4 Reducció de jornada per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu.....	33
28.5 Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.....	33
CAPÍTOL VII. CONDICIONS RETRIBUTIVES	34
Article 29. Estructura de la retribució	34
Article 30. Règim retributiu.....	34
Article 31. Complementos salarials	35

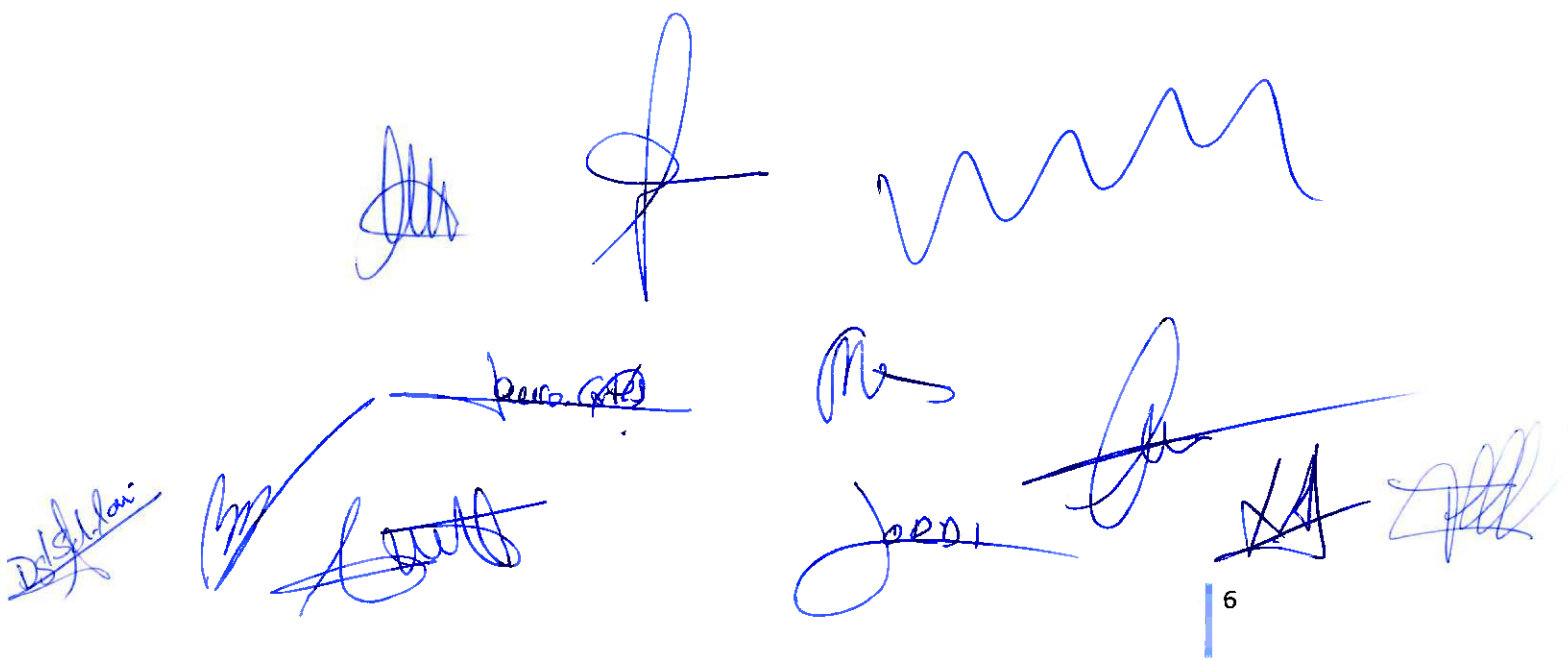
31.1. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament	35
31.2. Resta de complements	35
Article 32. Complementos no salarials	36
32.1. Quilometratge	36
32.2. Dietes, despeses de locomoció i mantenció	36
CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SOCIALS	37
Article 33. Incapacitats temporals.....	37
Article 34. Material.....	37
Article 35. Teletreball	37
Article 36. Assegurança de vida i accidents.....	37
36.1 Responsabilitat civil	37
36.2 Pòlissa d'accidents	37
Article 37. Garanties processals	38
Article 38 Dret de protecció	38
Article 39 Premis	38
Article 40 Jubilació	39
CAPÍTOL IX. FORMACIÓ PROFESSIONAL.....	40
Article 41. Política formativa	40
Article 42. Objectius de la formació	40
42.1 Pla de formació.....	41
42.2 Hores.....	41
42.3 Criteris de selecció.....	41
Article 43. Desenvolupament de la formació.....	42
Article 44. Assistència als cursos de formació.....	42
Article 45. Pressupost de formació	42
Article 46. Cursos impartits per entitats alienes a l'empresa.....	42
CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI	44
Article 47. Faltes lleus.....	44
Article 48. Faltes greus	44
Article 49. Faltes molt greus.....	45
Article 50. Sancions	46
Article 51. Procediment sancionador	46
Article 52. Prescripcions	46
CAPÍTOL XI. NORMES DE SEGURETAT I SALUT	47
Article 53. Disposicions generals	47
Article 54. Delegat de Prevenció	47
Article 55. Funcions del Comitè de Seguretat i Salut (CSS)	47

Article 56. Reconeixements mèdics	48
Article 57. Condicions de treball durant l'embaràs	48
Article 58. Assetjament	48
Article 59. Procediment d'actuació en l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.	50
Article 60. Desconnexió digital	51
CAPÍTOL XII. DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS	52
Article 61. Excedència sindical	52
Article 62. No discriminació	52
Article 63. De l'assemblea de treballadors.....	52
Article 64. Dels delegats de personal i comitè d'empresa	52
Article 65. Garanties dels representants dels treballadors.....	53
Article 66. De les seccions sindicals de l'empresa	54
Article 67. Protecció de la intimitat.....	54
Article 68. Igualtat de tracte i oportunitats.....	54
Article 69. Solució de conflictes col·lectius	54
CAPÍTOL XIII. DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA	55
ANNEX I. Retribucions	56
ANNEX II. Grups professionals i Categories.....	58

PREÀMBUL

Parts signants:

El present conveni col·lectiu es concerta entre l'Agència Catalana de Notícies (INTRACATALONIA, SA), com a part empresarial, i el Comitè d'Empresa, en defensa dels interessos dels treballadors.



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures. The bottom row contains a series of signatures, some of which are crossed out with a horizontal line. The signatures vary in style, from cursive to more stylized, and are written on a white background.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit funcional, personal i territorial

Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals entre Intracatalònia, SA i els seus empleats amb independència del lloc geogràfic on duguin a terme l'activitat professional.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del present conveni el personal al que fan referència els articles 1.3 apartat c) i 2.1 apartat a) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Vigència, pròrroga i denúncia

Aquest conveni entrarà en vigor en la data de la seva signatura, sens perjudici dels efectes retroactius a partir del dia 1 de gener de 2022 respecte les condicions retributives recollides al Capítol VII del present Conveni i estendrà la seva durada fins al 31 de desembre de 2023.

El conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, que podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo, amb dos mesos d'antelació a la data del venciment, per escrit i amb constància acreditada a l'altra part i a l'autoritat laboral.

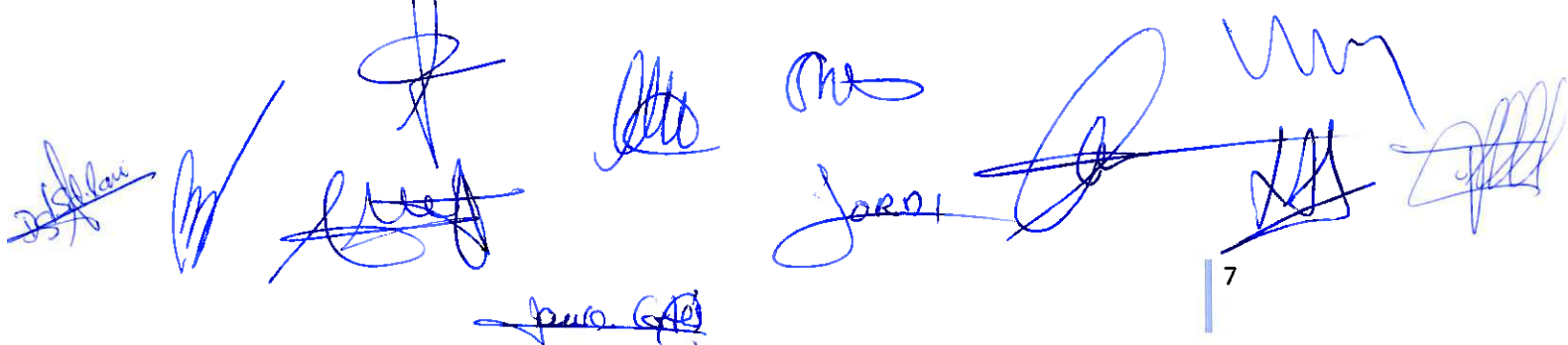
Article 3. Prelació de normes

Les normes incloses en el present conveni regularan les relacions laborals entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari, amb caràcter supletori, i en allò que no s'hagi previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general. També serà d'aplicació directa la normativa bàsica estatal i de la Generalitat de Catalunya que afecti al personal laboral.

Article 4. Absorció i compensació

El conjunt de pactes que conté el present conveni col·lectiu substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en el moment de la seva entrada en vigor, excepte aquells articles que determinin una altra data d'inici. Per això, aquestes i qualsevol altra queden absorbides i compensades amb la nova regulació pactada, independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. El complement ad personam resultant, serà compensable, absorbible, i no revaloritzable a càrrec de les millores retributives que puguin tenir el personal, inclosos els increments generals de retribucions."



7

Article 5. Vinculació amb la totalitat

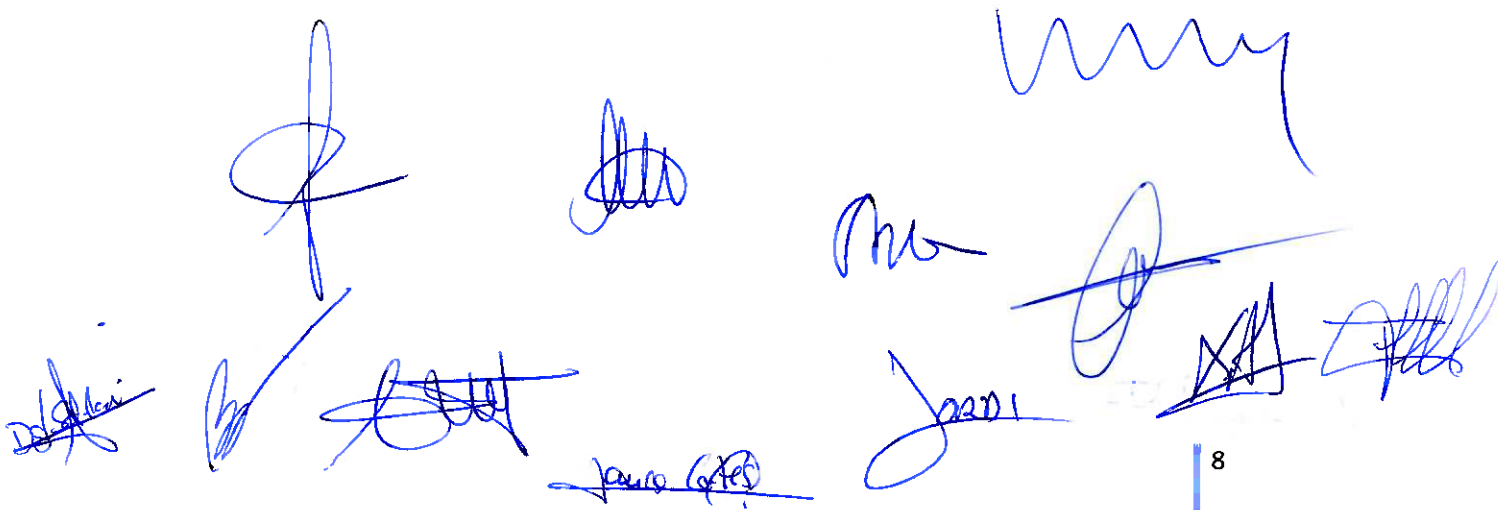
Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si qualsevol dels acords continguts en aquest conveni resulta anul·lat o modificat per la judicatura, quedarà sense efecte el o els articles anul·lats o modificats, però continuaran sent vàlids tots els altres articles del conveni. També s'hauran de renegociar els articles que qualsevol de les parts consideri relacionats amb el que s'anul·la en un termini no superior a 30 dies.

Article 6. Procediment per a la inaplicació del conveni

Per a la inaplicació de les condicions establertes en el present conveni col·lectiu s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni prevista a l'article 7 d'aquest conveni col·lectiu.

Tot això, sens perjudici de la inaplicació de les condicions establertes en el present conveni col·lectiu, conseqüència del que disposi una norma legal de directa aplicació a la entitat, que serà d'aplicació automàtica.

En tot cas, La Comissió Paritària haurà de pronunciar-se en el termini màxim de 7 dies naturals a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no sigui sol·licitada la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no assoleixi un acord en el termini establert, l'assumpte serà sotmès als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas que davant d'aquest organisme no s'arribi a un acord o consens, ambdues parts actuaran d'acord amb el previst per la llei, essent que qualsevol modificació de les condicions laborals amb impacte econòmic, requerirà amb caràcter previ l'informe favorable conjunt que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately ten distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the document.

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 7. Comissió paritària

En el termini màxim de 2 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor del present conveni es constituirà una comissió paritària.

7.1 Composició

La comissió estarà formada per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació dels treballadors, més un suplent per cada part.

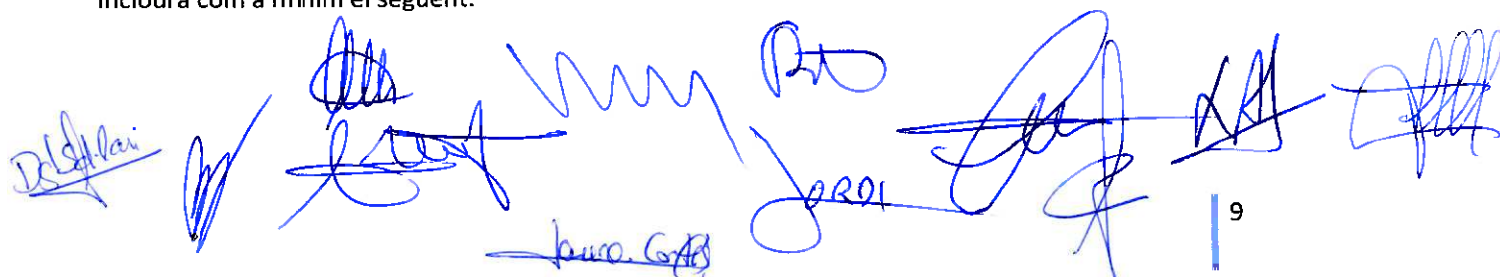
A les reunions d'aquesta comissió podran participar, a instància de les parts, personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

7.2 Funcions i competències

- a) Interpretació del present conveni a fi i efecte de resoldre les consultes que li traslladin les parts, el comitè d'empresa, delegats de prevenció, la direcció o qualsevol treballador.
- b) Seguiment i vigilància de l'aplicació del conveni col·lectiu.
- c) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- d) Mediació en els conflictes col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels/de les interessats/des en el conflicte i l'altre part accepti. El resultat de la mediació de la comissió paritària no serà vinculant per a les parts.
- e) Aquelles altres activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia pràctica del Conveni o siguin establertes al text
- f) Emetre informe sobre la inaplicació del conveni recollit a l'article 6.

7.3 Procediment d'actuació

S'elaborarà un reglament específic amb un termini màxim de tres mesos un cop es constitueixi la comissió paritària que inclourà com a mínim el següent:

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be official signatures of the representatives of the company and workers mentioned in the text above.

Durant el primer any, la comissió paritària es reunirà de forma ordinària de manera trimestral i quan se li sotmeti qualsevol problema de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Es convocarà per qualsevol de les parts per escrit i s'especificaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 10 dies hàbils comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. En cas contrari, l'interessat podrà exercir les accions que consideri oportunes.

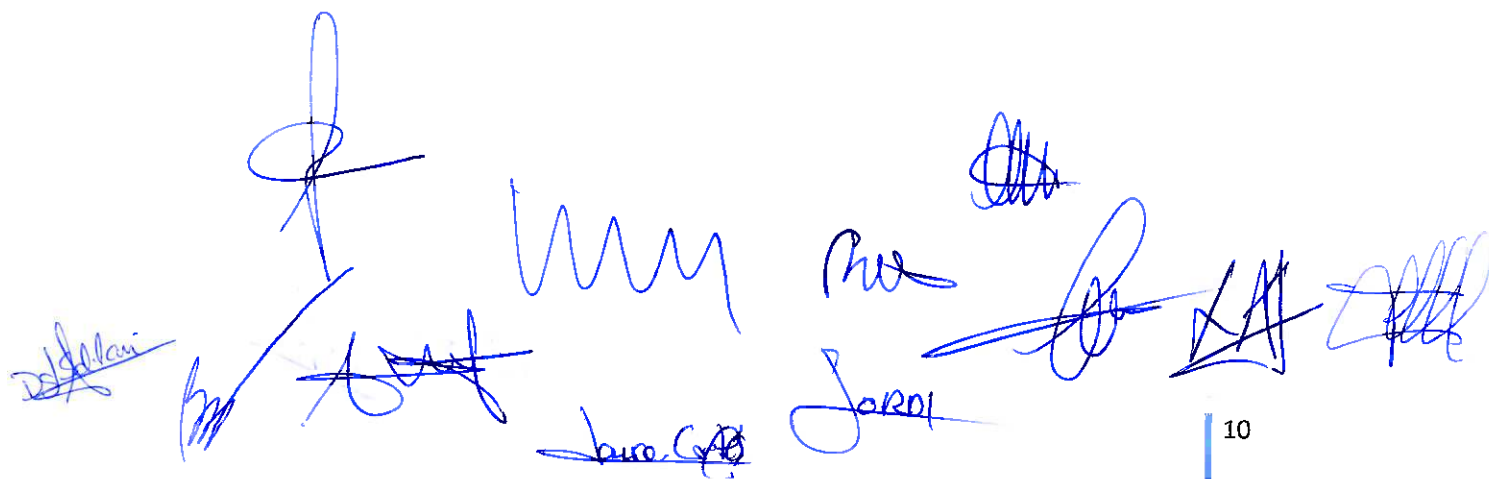
La comissió es considerarà vàlidament constituïda quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació, tenint en compte que es podrà efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors i tècnics informant-ne prèviament l'altra part.

De totes les actuacions de la comissió paritària se n'aixecarà acta, que signaran els components.

Els acords de la comissió paritària es prendran per majoria simple i perquè siguin vàlids la comissió haurà d'estar composta per un mínim de 4 membres que seran paritaris.

En cas que no s'arribi a un acord, quan es tracti de problemes col·lectius o plurals les parts sotmetran el conflicte al Tribunal Laboral de Catalunya i als seus procediments de conciliació, mediació i arbitratge. En el cas dels problemes individuals, les parts sotmetran el conflicte al Tribunal Laboral de Catalunya quan tinguin efectes col·lectius.

En tot cas, qualsevol modificació de les condicions laborals amb impacte econòmic, requerirà amb caràcter previ l'informe favorable conjunt que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the members of the parity commission mentioned in the text above.

CAPÍTOL III. QUALIFICACIÓ i CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 8. Qualificació professional

La qualificació professional és el resultat de l'ordenació i definició dels diferents grups professionals en què s'estructura l'organització. Aquesta ordenació quedarà recollida cada exercici en la confecció d'un organigrama i relació de la contractació prevista així com de l'estabilitat de la plantilla.

S'entén com a grup professional aquell que engloba les aptituds professionals, titulacions, i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades a un treballador/a i que presenten entre sí una certa homogeneïtat o vinculació. Els treballadors/es s'adscriuran als grups professionals establerts segons aquest Conveni, d'acord amb les funcions i responsabilitats que efectivament desenvolupin i atenent a la titulació i aptituds professionals requerides per al lloc de treball objecte de la seva prestació laboral.

Cada grup professional està vinculat a una categoria professional de les establertes a l'annex 2 d'aquest Conveni.

Qualsevol alteració i/o modificació en els grups professionals i/o les categories haurà de ser aprovada per la comissió paritària.

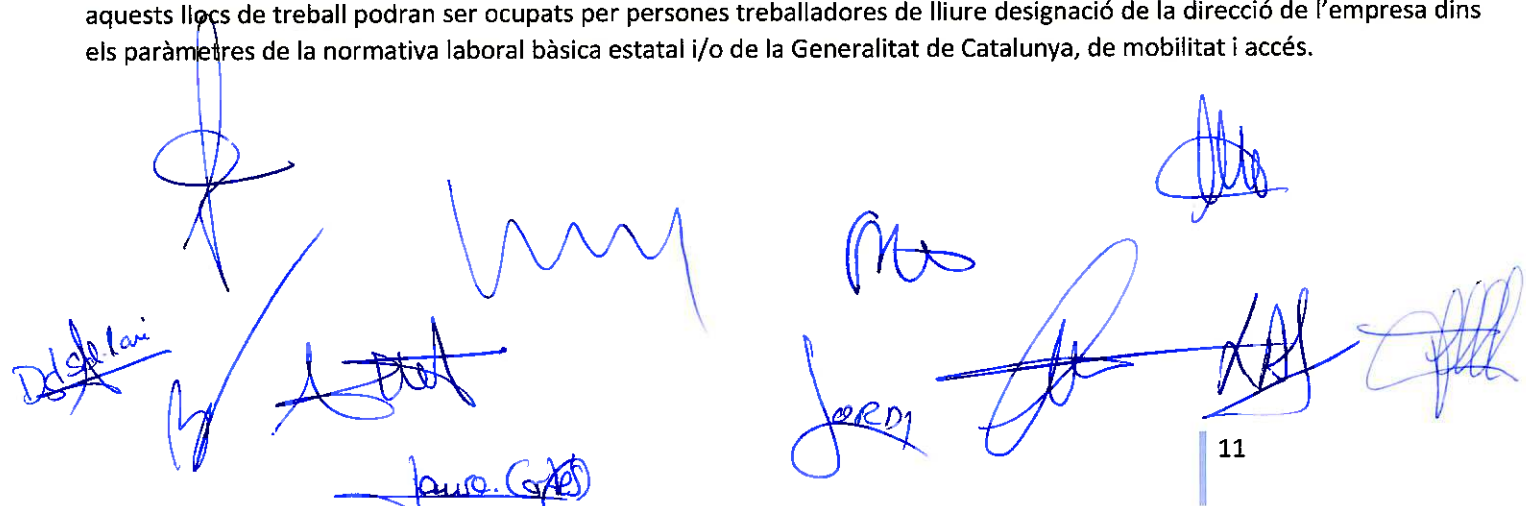
L'assignació d'un grup professional es farà atenent a la classificació dels llocs de treball acordada en aquest conveni i/o amb les modificacions aprovades per la comissió paritària.

La retribució corresponent, en tots els casos, serà la que correspongui al salari de la categoria establerta en l'annex 1 d'aquest conveni. Aquesta negociació donarà lloc a un annex que serà afegit a aquest conveni i serà automàticament inclòs en el seu articulat, en la negociació del següent conveni.

Article 9. Classificació professional

L'annex 2 detalla els diferents llocs de treball i els grups professionals en vigor, a tots els efectes, fins i tot els retributius dins dels grups A, B, C, D, E, F i G. Aquests llocs de treball hauran de ser definits i valorats i se'ls atribuirà una retribució-segons aquest conveni.

Inclouen Complement de Responsabilitat els grups D, E, F i G, i potestativament B, en aquest últim grup si concorren circumstàncies reconegudes en l'Annex III, inclouen llocs de treball de comandament o especial responsabilitat, per tant aquests llocs de treball podran ser ocupats per persones treballadores de lliure designació de la direcció de l'empresa dins els paràmetres de la normativa laboral bàsica estatal i/o de la Generalitat de Catalunya, de mobilitat i accés.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Dolgaia'. In the center, there are several more stylized signatures, including one that looks like 'J. G. G.' and another that is partially legible as 'J. G. G.'. On the right side, there are more signatures, including one that is clearly 'J. G. G.' and another that is partially legible as 'J. G. G.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Article 10. Sistemes d'ingrés i Comissió de valoració de llocs de treball

La incorporació als grups professionals tindrà només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants reuneixin les condicions d'aptitud professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional. Per tal de valorar l'enquadrament del personal als grups i categories establerts en aquest conveni es crearà una Comissió de valoració de llocs de treball de forma genèrica o específica.

Totes les vacants, ja siguin de nova creació o ja existent, d'acord amb les limitacions pressupostaries existents, que s'hagi de cobrir mitjançant procés de selecció obert o per promoció interna, hauran de ser prèviament valorats per la Comissió de valoració de llocs de treball, respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La oferta del lloc de treball es farà de la següent manera:

- Inici amb publicació de la convocatòria i les seves bases.
- Admissió de les candidatures segons els terminis i formalitats indicats a la publicació.
- Avaluació dels candidats.
- Valoració dels finalistes amb una entrevista i/o exercici pràctic.
- Proclamació de la candidatura guanyadora del concurs.

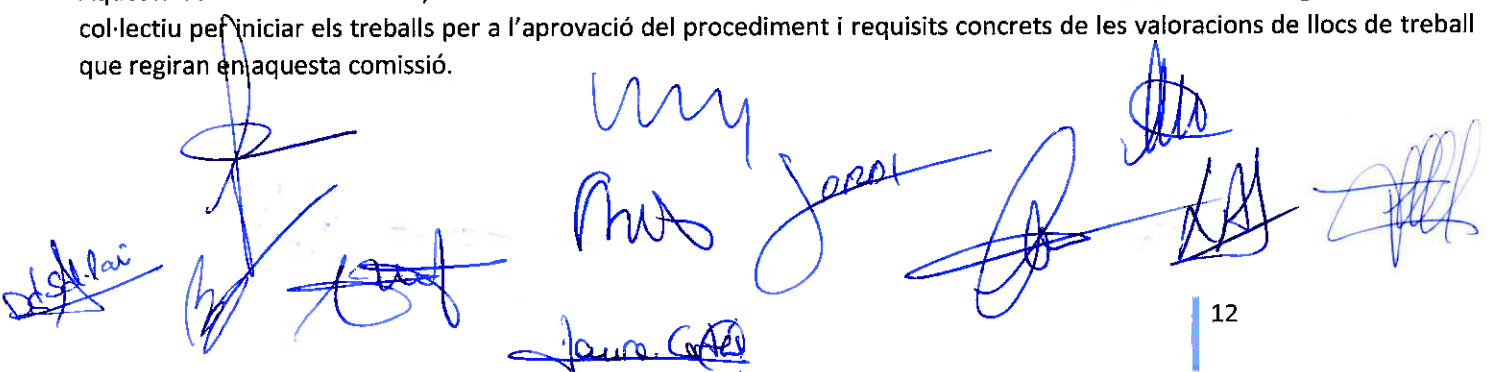
Es crearà una Comissió de valoració estarà constituïda per 4 membres: 2 representants dels treballadors/es designats pel Comitè i 2 membres que seran designats per la direcció de l'empresa. Un dels dos membres designats per la direcció de l'empresa tindrà un vot de qualitat enfront de la resta de membres. Aquest òrgan serà l'encarregat de valorar els llocs de treball vacants de l'ACN compresos entre tots els grups professionals d'acord amb el procediment establert per la pròpia comissió i els criteris i factors regulats.

La Comissió de valoració estarà constituïda per 4 membres: 2 representants dels treballadors/es designats pel Comitè i 2 membres que seran designats per la direcció de l'empresa. Un dels dos membres designats per la direcció de l'empresa tindrà un vot de qualitat enfront de la resta de membres. Aquest òrgan serà l'encarregat de valorar els llocs de treball vacants de l'ACN compresos entre tots els grups professionals d'acord amb el procediment establert per la pròpia comissió i els criteris i factors regulats.

Així mateix, els llocs de treball ocupats compresos entre els grups professionals, el contingut dels quals hagi estat modificat de manera molt significativa en atenció a les necessitats de servei, podran ser revisats i objecte de valoració per la Comissió de valoració.

En tot cas, abans del procés de valoració de llocs de treball previst en aquest punt, la Comissió de valoració haurà d'haver aprovat el procediment i els concrets requisits per poder accedir a la mateixa.

Aquesta Comissió de valoració, s'haurà de reunir en el termini màxim de 20 dies hàbils des de l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu per iniciar els treballs per a l'aprovació del procediment i requisits concrets de les valoracions de llocs de treball que regiran en aquesta comissió.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or cursive.

La Comissió de valoració davant de qualsevol lloc que se li presenti haurà de procedir a valorar-lo completament, sense poder procedir automàticament a aplicar l'ajustament horitzontal amb altres llocs de treball.”

Article 11. Provisió de vacants per mobilitat interna

S'entén per mobilitat interna aquella que permet l'accés a una vacant de la mateixa categoria professional o superior, o mateix grup professional o superior, dins del mateix centre de treball o entre centres de treball diferents. Es donarà preferència a aquesta opció de provisió de personal, sense perjudici de les facultats de la Direcció pel que fa a la mobilitat funcional i geogràfica.

La provisió d'aquestes vacants es farà mitjançant procés selectiu restringit (promoció interna) entre els empleats de la plantilla.

En els supòsits de cobertura de vacants per llocs de treball que no quedin recollits a l'annex de les categories professionals o que requereixin d'alt nivell d'especialització, en virtut de la capacitat organitzativa i prèvia comunicació a la Representació legal dels Treballadors, l'Empresa podrà fer convocatòria lliure interna/externa per aquesta cobertura.

Article 12. Promoció professional

Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals s'ajustaran a les següents regles:

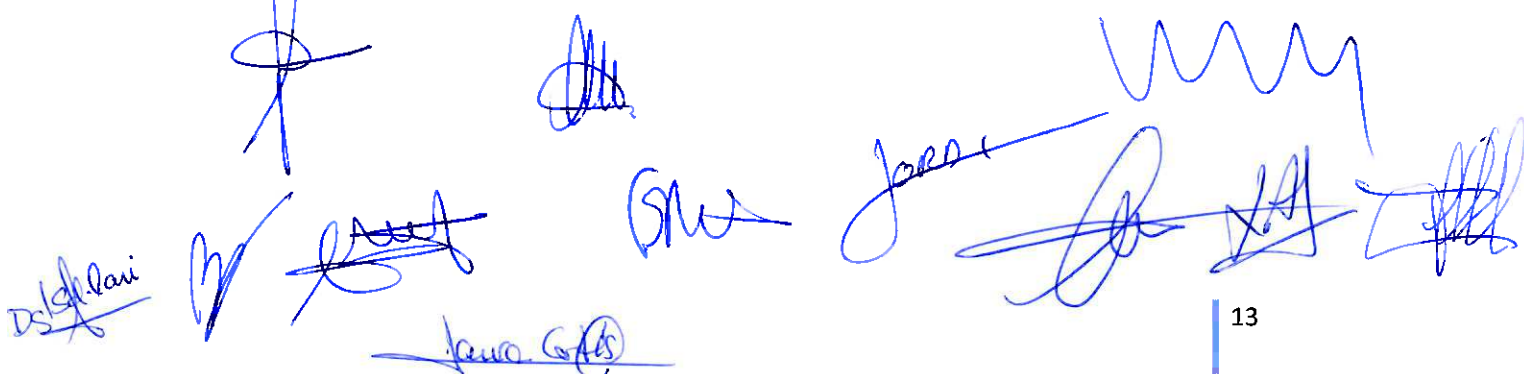
Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, que pel seu exercici professional comporti funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol grup de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació, quedant restringit als grups descrits en el segon paràgraf de l'article 9 del present Conveni.

Per a la resta dels llocs de treball, la promoció professional s'ajustarà als següents criteris:

El treballador que aspiri al lloc ofert ha de ser personal fix i haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i adequada al lloc de treball i al grup professional a més dels criteris assenyalats en els articles anteriors. L'empresa podrà determinar les regles de promoció atenent a criteris objectius de mèrit i capacitat, informant o consultant prèviament la representació legal dels treballadors de la seva decisió d'acord.

Per a això, l'empresa podrà establir la celebració de les corresponents proves selectives a través d'un procés d'oposició o concurs-oposició, o excepcionalment, concurs de mèrits.

En el cas que no hi hagi cap candidat disponible dins la plantilla per cobrir les vacants, l'empresa podrà recórrer a la contractació externa informant a la representació legal dels treballadors.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'DS' followed by 'Ravi'. In the center, there are several more signatures, some of which are more stylized and overlapping. On the right, there is a signature that looks like 'Jordi' followed by another signature. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the main text.

Article 13. Pacte d'interinitat intern

Per facilitar al màxim la promoció i el desenvolupament professional dels treballadors indefinits de l'ACN, i també la cobertura de vacants que deixin per aquest motiu, quan aparegui una necessitat de contractació de durada determinada (obra o servei o eventual per circumstàncies de la producció), la vacant de lloc de treball que deixi la persona indefinida, en cas que es cobreixi haurà de ser coberta per una altra persona amb contracte d'interinitat. En el contracte d'interinitat es faran constar, a més de les condicions laborals habituals, el nom de la persona substituïda, el motiu de la substitució i la durada prevista. Qualsevol encàrrec de categoria superior o inferior de durada determinada, segons preveu l'article 39 de l'ET, en cap cas suposarà la consolidació de la citada categoria, conservant el dret al reingrés en el seu lloc d'origen, un cop finalitzi l'encàrrec de categoria diferent.

Un cop acabada la feina de durada determinada coberta per la persona indefinida, aquesta persona tornarà al seu lloc de treball i l'interí causarà baixa de l'empresa, segons el cas, per aquest contracte i només per aquesta causa el contracte d'interinitat finalitzarà.

La direcció informará de les propostes de contractació en aquesta modalitat i només s'aplicarà aquest tipus de contracte després de la valoració de la vacant per la comissió de valoració.

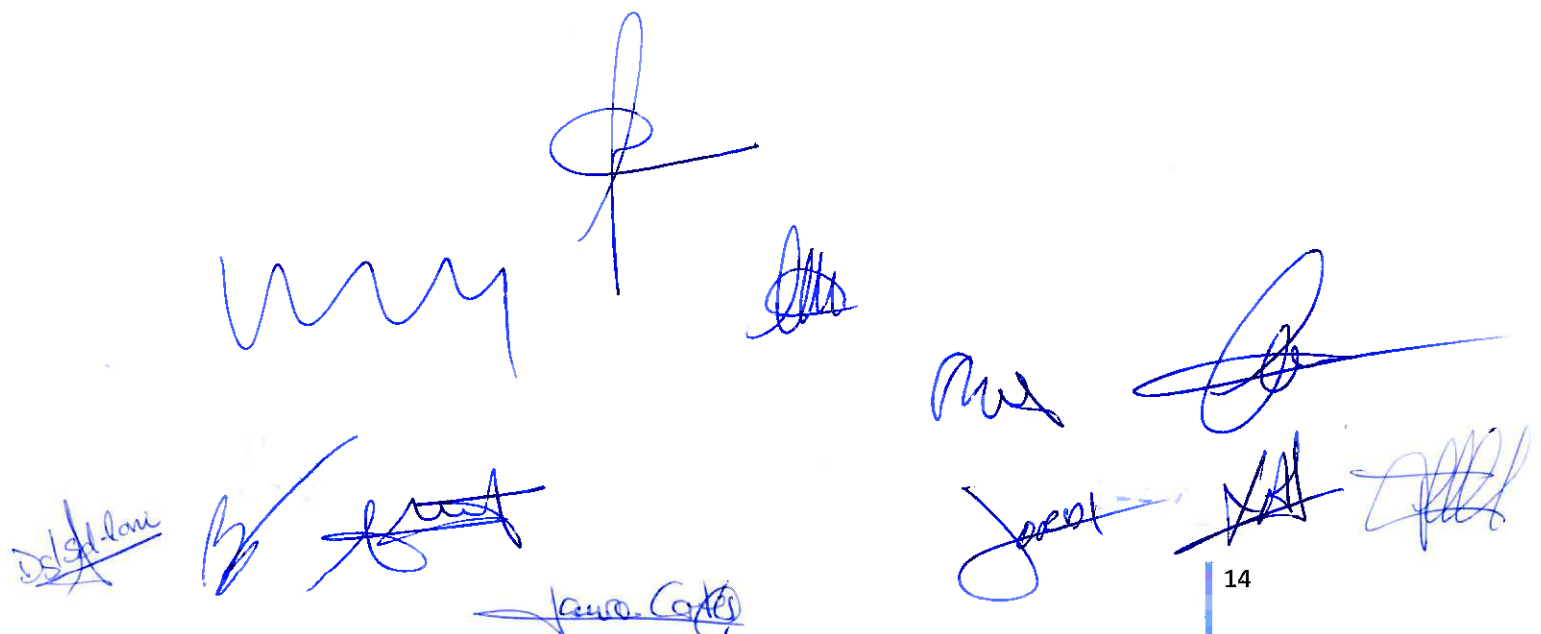
Atès l'alt grau de temporalitat en el sector econòmic, l'empresa i la part social acorden impulsar processos de regularitzacions fins intentar assolir la major estabilitat laboral possible per tal de donar compliment a les disposicions legals aplicables a les empreses del sector públic.

Article 14. Període de prova

Tot ingrés a l'empresa efectuat mitjançant contracte escrit tindrà un període de prova. La durada serà de: Grup A: quinze dies, Grup B i C: un mes, Grup D i E: dos mesos, Grup F i G: tres mesos.

Durant el temps de prova, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho a l'altra part i les restriccions legals que existeixen.

La rescissió només donarà dret a l'empleat a percebre les retribucions obligades en el temps de treball.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'f'. To the right of this, there are two more signatures. On the far right, there is a cluster of four signatures, including one that looks like 'Jordi' and another that is partially obscured by a vertical line.

CAPÍTOL IV. JORNADA LABORAL, DESCANS SETMANAL I HORARI DE TREBALL

Article 15. Calendari

La jornada efectiva de treball durant la vigència del conveni serà de 1680 hores efectives en còmput anual, equivalent a 37.5 hores setmanals. Aquestes es distribuïran en horari continuat durant un màxim de cinc dies seguits amb dos dies consecutius de descans.

Anualment, l'empresa confeccionarà el calendari laboral amb el corresponent còmput anual d'hores, dictat prèviament per la publicació oficial del calendari laboral per als treballadors de la Generalitat abans del 31 de gener. En aquesta proposta de calendari haurà de constar la planificació indicativa de l'ordenació dels diferents tipus d'horaris, diferenciat per seccions i departaments. També ha d'incloure el nombre de dies festius que el personal haurà de treballar de forma rotatòria.

Un cop acordat el calendari general, l'empresa notificarà als treballadors la proposta del seu calendari personal en el termini d'un mes per poder ser acordada. En cas que l'empresa vulgui alterar aquests calendaris degut a fets informatius sobrevinguts, acreditats i justificats ho haurà de comunicar als treballadors i al Comitè amb la màxima urgència. Per motiu de vacances, operatius especials ja previstos o baixes conegudes amb antelació s'haurà d'avisar amb 15 dies d'antelació, llevat mutu acord entre empresa i treballador, o bé si hi ha prèvia comunicació al Comitè d'Empresa.

En cas que una alteració del calendari provoqui que un treballador/a hagi de treballar en un festiu no programat o en període de vacances se'l podrà activar extraordinàriament de forma acordada amb l'empleat. Aquest podrà ser compensat segons l'annex 1. L'empresa assumirà també les despeses demostrables i inevitables que es puguin derivar de l'activació extraordinària del treballador.

Article 16. Jornada laboral i horaris

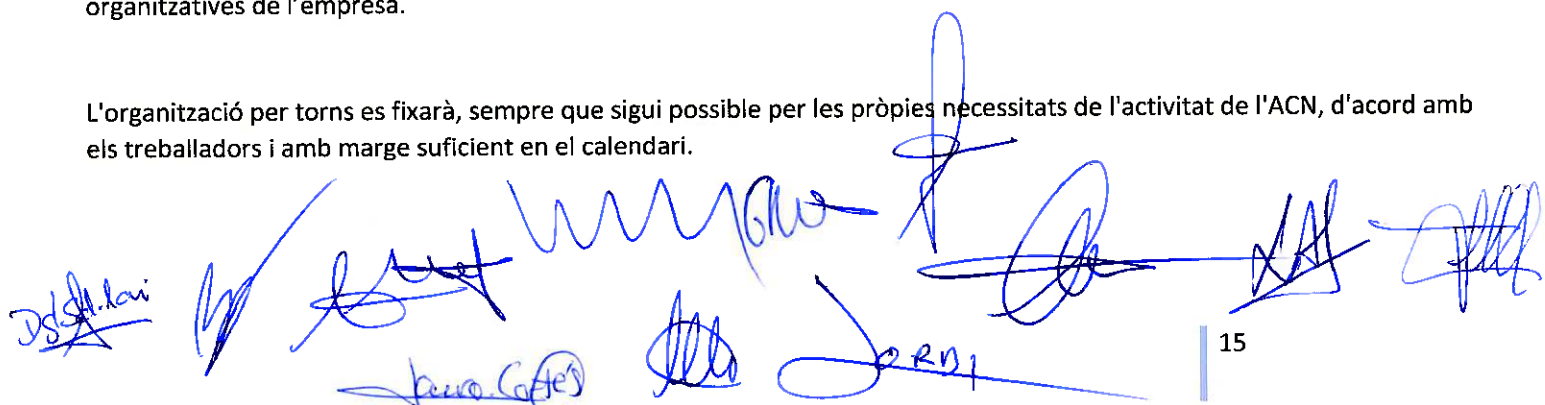
La jornada laboral serà de 37.5 hores setmanals de mitjana, equivalent a la jornada anual de 1.680 hores.

Fora de l'horari laboral establert, es produirà una desconexió digital i presencial del treballador/a.

El personal que fa horari continuat de més de 6 hores disposarà d'una pausa per dinar o sopar no inferior a 30 minuts, excepte acords específics, que no computen com a temps de treball efectiu.

Tenint en compte la flexibilitat horària necessària que l'activitat de l'ACN pot requerir, la direcció prioritzarà una organització de treball per torns encaminats a conciliar la vida personal, familiar i laboral del personal amb les necessitats organitzatives de l'empresa.

L'organització per torns es fixarà, sempre que sigui possible per les pròpies necessitats de l'activitat de l'ACN, d'acord amb els treballadors i amb marge suficient en el calendari.



16.1. Administració i Serveis generals

La jornada habitual serà de dilluns a divendres, i es distribuirà amb un període de presència obligatòria al lloc de treball de 09:00 - 14:00. El temps restant fins a completar les 37.5 hores setmanals es realitzarà amb flexibilitat, tant presencial com horària, entre 08:00 i 09:00 i entre 14:00 i 17:00. En tot cas, la franja horària de 9:00 a 17:00 hores haurà d'estar sempre coberta.

Durant els període del 15 de juny al 15 de setembre i del 23 de desembre al 7 de gener, el personal d'administració farà la jornada intensiva de 7 hores, acomplint el període de presència obligatori.

Durant la jornada de treball continuada es disposarà d'una pausa de 20 minuts que computarà com a treball efectiu.

Durant la jornada de treball partida es disposarà d'una pausa per dinar no inferior a 30 minuts, que no computarà com a treball efectiu.

16.2 La redacció

La jornada habitual serà de dilluns a divendres. El temps fins a completar les 37.5 hores es realitzarà, amb criteris de flexibilitat segons l'actualitat informativa i d'acord amb les necessitats de conciliació del treballador, entre 07:30-22:00 i garantint la continuïtat horària.

Durant la jornada de treball continuada es disposarà d'una pausa de 20 minuts que computarà com a treball efectiu.

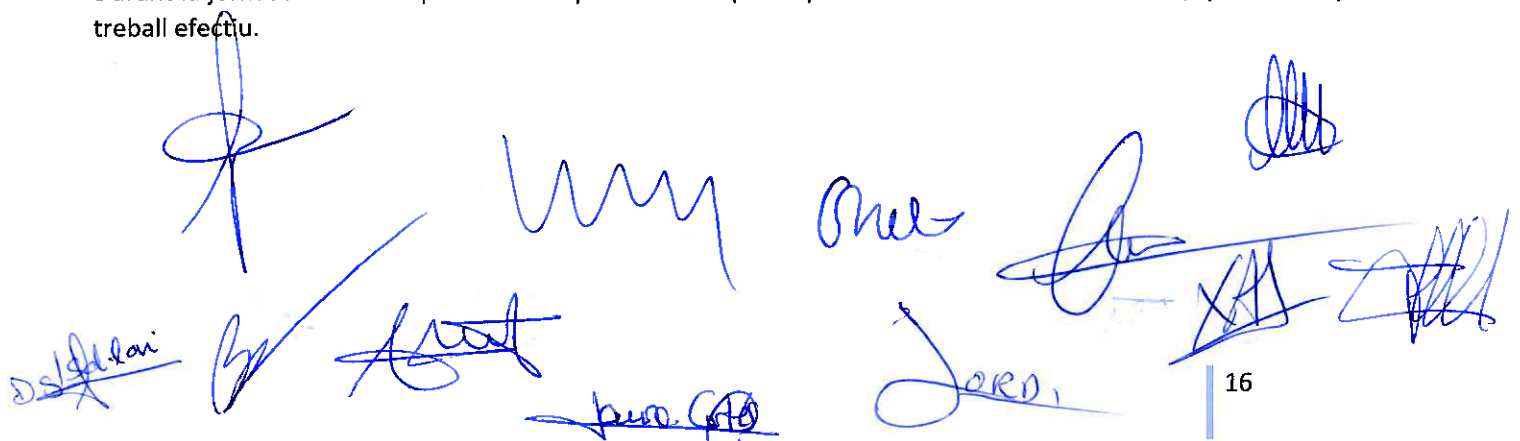
Durant la jornada de treball partida es disposarà d'una pausa per dinar no inferior a 30 minuts, que no computarà com a treball efectiu.

La jornada setmanal habitual serà de dilluns a divendres, excepte en aquells llocs de treball on, per necessitats organitzatives, es defineixi una altra cosa i així s'hagi consultat i acordat amb els representants dels treballadors.

16.3. Redacció de cap de setmana

La jornada de l'equip de cap de setmana s'organitza en quatre jornades laborals concentrades de dijous a diumenge o de dissabte a dimarts, en funció del torn. L'horari s'ajustarà a la jornada de 37,5 hores a la setmana amb una pausa de vint minuts que computa com a temps efectiu de treball, tenint en compte que les hores del dissabte es computaran a 1,5 i les hores en diumenge es computaran a 1,75.

Durant la jornada de treball partida es disposarà d'una pausa per dinar no inferior a 30 minuts, que no computarà com a treball efectiu.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals.

16.4. Compensacions

La compensació en descans de les hores extraordinàries serà, de caràcter general, de 1,00:1,00. En cap de setmana, les hores extres s'hauran de compensar en una relació 1,00:1,50 per al dissabte i 1,00:1,75 per als diumenges i festius no dominicals.

Entre les 22.00 h i les 06.00 h es considerarà hora nocturna i es retribuiran a 1,00:1,50 entre setmana, 1,00:1,75 dissabte, i a 1,00:2,00 les hores nocturnes de diumenge i festius no dominicals, i, l'hora nocturna per als festius especials 1,00:2,30.

Article 17. Descans entre jornada i jornada

Entre la fi d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores ininterrompudes de descans. Per garantir el descans de 12 hores, es podrà modificar l'hora d'entrada d'un treballador, sense modificar l'hora de sortida.

Cada vegada que, per necessitats excepcionals i ineludibles del servei, un treballador no pugui tenir el descans de 12 hores entre jornada i jornada - garantint en tot cas un descans mínim de 8 hores- tindrà dret a un descans compensatori. Descansar la jornada consecutiva immediatament després d'acabada la feina que el va originar. Aquesta jornada no podrà ser compensada retributivament.

Article 18. Descans setmanal i festes

Com a norma general s'ordenaran els horaris de manera que succeeixin 5 dies feiners i 2 de lleure consecutius.

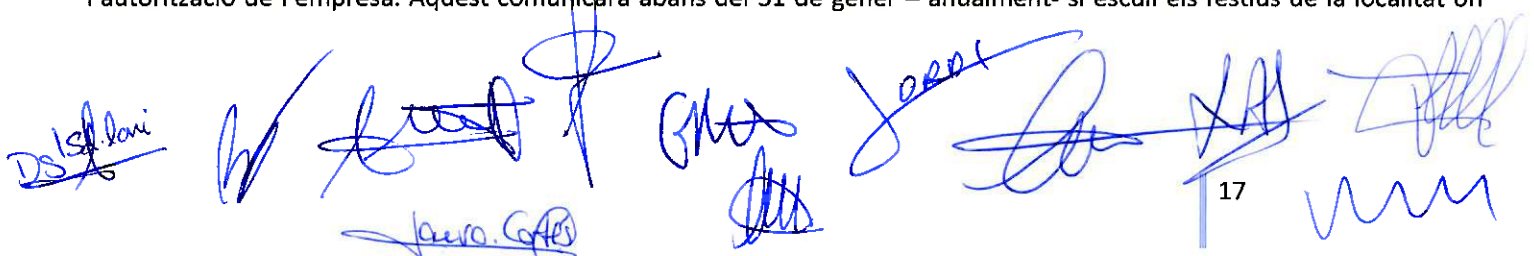
Per la naturalesa de les activitats de l'empresa, ja que es manté en plena activitat tots els dies de l'any, els dos dies consecutius de descans seran, per defecte, el dissabte i el diumenge.

En el cas que el treballador faci torn de cap de setmana, els dos dies festius consecutius corresponents com a compensació els haurà d'escollir prioritàriament, entre la setmana anterior o següent a la del torn de cap de setmana, sempre que organitzativament sigui possible.

18.1 Festius

Tot el personal disposarà dels dies festius oficials que marqui reglamentàriament cada any l'Autoritat Laboral, tant de caràcter general com local.

Les festes locals seran de les poblacions on estigui ubicat cada treballador. Els treballadors que tinguin seu física faran els de la localitat on està situada la seu. Els festius locals es podran canviar a petició del treballador a títol individual, amb l'autorització de l'empresa. Aquest comunicarà abans del 31 de gener – anualment- si escull els festius de la localitat on

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

resideix o bé els del municipi on està ubicada la seu de l'empresa. Per defecte, serà la festa de la localitat on presti els seus serveis.

Els dissabtes es compensaran amb hores de descans a jornada completa a raó d'1,00:1,50, i diumenges i festius 1,00:1,75.

Per als empleats que estiguin ubicats a l'estranger, el treballador elegirà quines festivitats locals escull, entre els dies corresponents al lloc de residència, lloc d'origen o els de la seu de l'empresa.

18.2. Festius especials

Es consideraran jornades festives especials, tot i ser diumenge, a efectes retributius, la jornada de treball dels dies 25 i 26 de desembre i 1 i 6 de gener.

Els festius especials es compensaran amb hores de descans a jornada completa a raó d'1,00:2,00

Article 19. Vacances

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de 22 dies laborals. Es faran preferentment durant els mesos compresos entre maig i setembre, sense que calgui començar-les en dilluns. Es recomana fer com a mínim, un bloc continuat de dues setmanes naturals, tret que es pacti el contrari amb l'empresa.

El còmput dels dies de vacances s'adaptarà als horaris que no són de cinc dies laborables de dilluns a divendres, de forma que el seu gaudi garanteixi el compliment de la jornada anual efectiva. El còmput de les jornades compensatòries de descans serà de 7,5 hores.

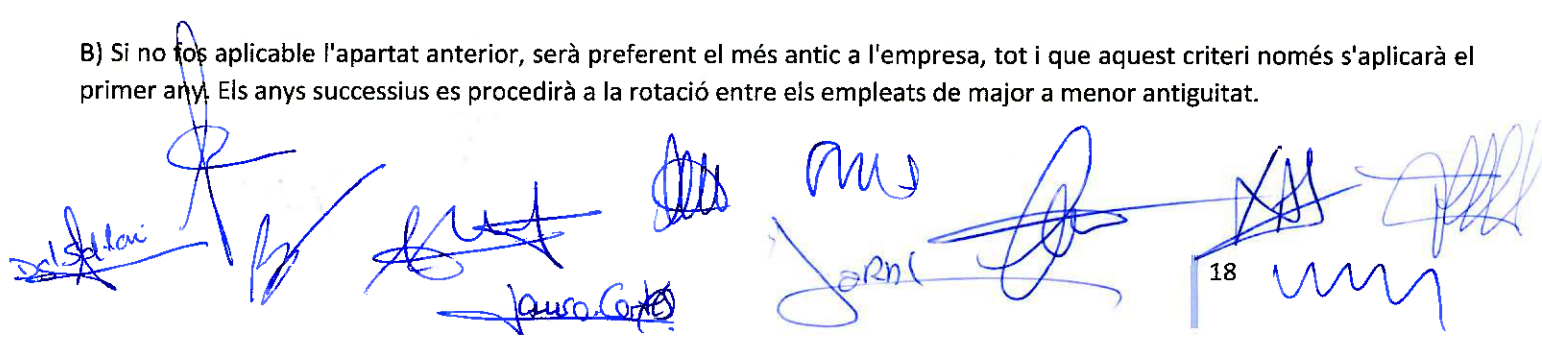
Els treballadors han de comunicar a l'empresa el període en el qual realitzaran les vacances abans del dia 1 d'abril i preferentment amb dos mesos d'antelació abans de l'inici. Si l'empresa en quinze dies no s'ha pronunciat la proposta es donarà per vàlida.

Els empleats que ingressin o causin baixa en l'any natural que correspongui tindran el període de vacances proporcional als mesos a treballar o treballats respectivament. Les fraccions de mesos seran equivalents a mes complet si són de 15 o més dies.

En el cas que dos o més empleats d'una mateixa àrea o secció vulguin fer el mateix període de vacances i no hi hagi acord, es prioritzaran les condicions següents:

A) Que l'empleat tingui fills en edat d'escolarització obligatòria i que hagi de fer coincidir les vacances amb les dels seus fills.

B) Si no fos aplicable l'apartat anterior, serà preferent el més antic a l'empresa, tot i que aquest criteri només s'aplicarà el primer any. Els anys successius es procedirà a la rotació entre els empleats de major a menor antiguitat.



18

En cas de no-acord o conflicte per a la distribució de les vacances en anys o períodes successius, s'establirà una rotació entre els diferents treballadors afectats.

Un cop fixada la distribució de les vacances, empresa i treballadors les respectaran si no es produeixen circumstàncies imprevisibles i especials que facin impossible el compliment per part del treballador. En el cas que es produeixin aquestes circumstàncies, es procurarà que la variació sobre el pla previst, en cada secció o departament, sigui atesa per empleats que voluntàriament acceptin canviar el seu torn, i, en el cas que no n'hi hagués, es faria el canvi corresponent seguint els criteris preferencials assenyalats en l'apartat anterior.

Per allò no establert/regulat en aquest article, caldrà remetre's a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors

Article 20. Hores extraordinàries

L'activitat de l'empresa fa que l'ordenació, la distribució i l'ampliació dels horaris hagi de ser flexible i mòbil, atès que aquesta activitat és variable i no sempre previsible.

Seràn hores extraordinàries les que excedeixin de 37,5 hores a la setmana. Aquestes hores extraordinàries requeriran sempre autorització de superior jeràrquic, de forma prèvia sempre que sigui possible, o en defecte d'això, amb posterioritat.

El treballador haurà d'omplir diàriament el full de registre de jornada que des del Departament de Recursos Humans es faciliti, on s'acumularan les hores que excedeixin de la jornada habitual. Aquestes hores d'escreix s'hauran de compensar preferentment en un termini màxim de quatre mesos. Les hores extraordinàries es compensaran d'acord entre el treballador i el seu coordinador, podent compensar-les per hores de jornades o per dies complets, sempre intentant tenir en compte les previsions informatives.

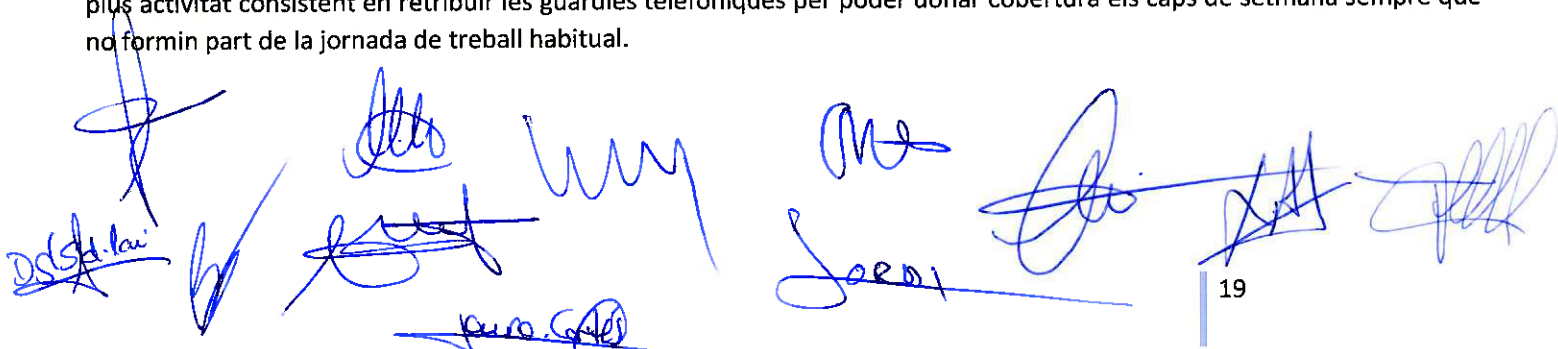
La compensació en descans de les hores extraordinàries serà, de caràcter general, el que especifica l'article 16.4.

Si les hores extraordinàries no es poden descansar en un termini màxim de quatre mesos, l'empresa les haurà de compensar amb la retribució econòmica prevista en aquest conveni.

En el supòsit de desplaçaments regulats en l'article 25 seràn hores extraordinàries les que sobrepassin de les 7,5 hores efectives de treball i es compensaran segons el que s'estableix en el present article.

Article 21. Guàrdies telefòniques

Donades les característiques especials de l'activitat informativa de l'empresa, aquest conveni preveu un complement de plus activitat consistent en retribuir les guàrdies telefòniques per poder donar cobertura els caps de setmana sempre que no formin part de la jornada de treball habitual.

A series of handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

En les guàrdies de localització telefònica en cap de setmana el treballador ha d'estar disponible per si convé atendre una necessitat informativa inesperada. Pel que fa a la compensació es diferencia entre la guàrdia activada i la no activada.

Guàrdia no activada: El treballador que no sigui activat, tindrà dret a ser retribuit econòmicament amb la quantia equivalent a dues hores ordinàries.

Guàrdia activada:

Dissabte

El treballador que sigui activat per un període fins a mitja jornada, es compensarà l'equivalent a mitja jornada treballada, a proporció 1,00:1,50. De tal forma: es descansarà mitja jornada i es retribuirà econòmicament la resta.

En cas que s'activi més de mitja jornada, es compensarà l'equivalent a una jornada completa a proporció d' 1,00:1,50. De tal forma: es descansarà una jornada completa i es compensaran econòmicament les hores restants.

S'aplicarà el mateix criteri de proporció 1,00:1,50 al treballador a jornada parcial de manera proporcional.

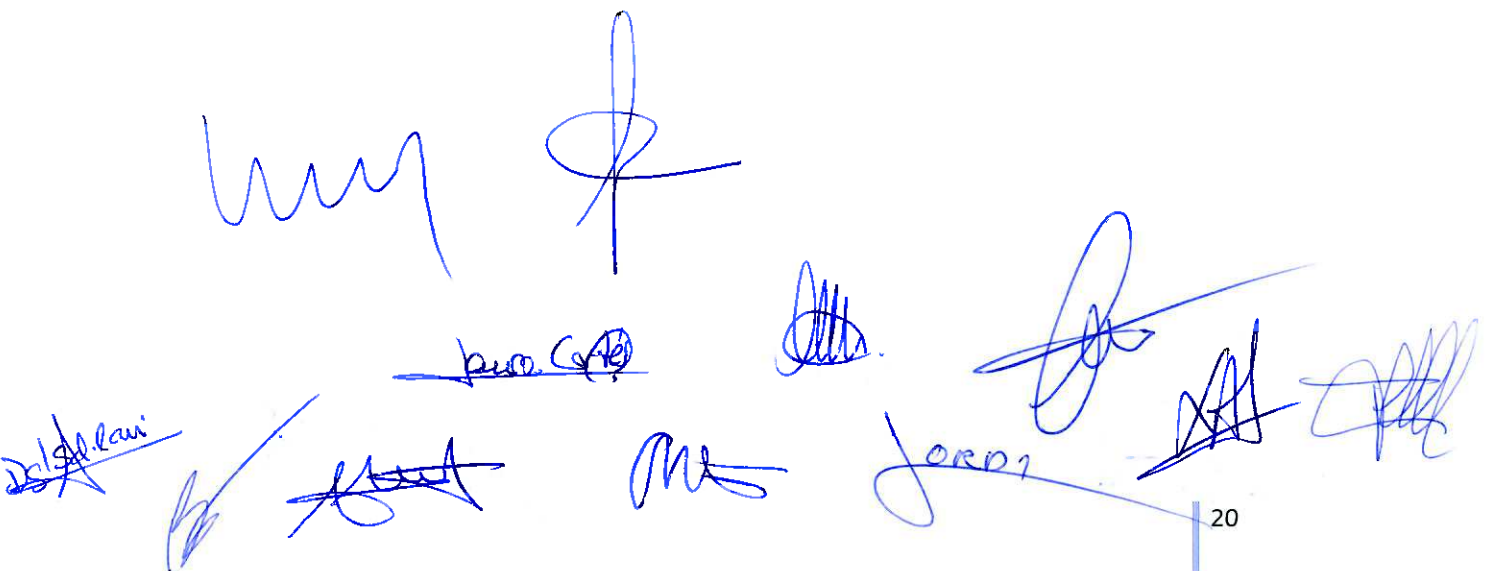
Diumenge: El treballador que sigui activat per un període inferior a mitja jornada, es compensarà l'equivalent a mitja jornada treballada, a proporció d' 1,00:1,75. De tal forma: es descansarà mitja jornada i es retribuirà econòmicament la resta.

En cas que s'activi més de mitja jornada, es compensarà l'equivalent a una jornada completa a proporció d'1,00:1,75. De tal forma: es descansarà una jornada completa i es compensaran econòmicament les hores restants.

S'aplicarà el mateix criteri de proporció 1,00:1,75 al treballador a jornada parcial de manera proporcional.

En cas que la persona titular de cap de setmana faci vacances entre el 15 de juny i el 15 de setembre i hagi de ser substituïda per algun altre company, no es designarà cap altra persona per cobrir la guàrdia telefònica.

La retribució de guàrdies es calcularà a preu hora a raó de: (sou base + complements fixos i periòdics) / hores anuals.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be names or initials like 'Jordi' and 'M'. There are also some scribbles and marks that are not clearly identifiable as specific names.

CAPÍTOL V. MOBILITAT FUNCIONAL - MOBILITAT GEOGRÀFICA

Article 22. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional a l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'empresa es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 23. Permutes

Tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels sol·licitants per a les noves destinacions i altres circumstàncies susceptibles de valoració amb la intervenció del comitè d'empresa, la direcció podrà autoritzar la permuta de llocs de treball entre treballadors pertanyents al mateix grup professional.

Article 24. Mobilitat geogràfica

24.1 Trasl·lat de lloc de treball amb canvi de residència

Es considerarà trasllat, als efectes de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors exclusivament aquell que impliqui la necessitat de canvi de residència del treballador/a o treballadors/es afectats, com a instrument organitzatiu propi de l'empresa.

En aquests casos s'aplicarà la regulació i procediment previst a l'esmentat article 40 ET. en el supòsit de trasllat que impliqui la necessitat de canvi de residència, en el cas que el treballador/a no opti per l'extinció del contracte, la indemnització pel trasllat serà la que cobreixi les despeses derivades del trasllat del treballador/a i les dels familiars amb qui convisquin i que depenguin d'ell/a, així com el transport del parament de la llar.

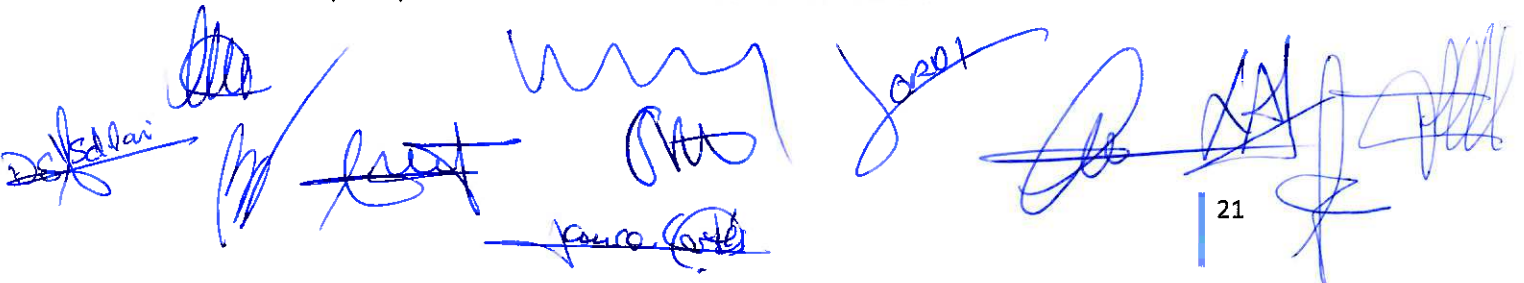
24.2 Trasl·lat temporal

Els desplaçaments temporals que impliquin que el treballador/a hagi de residir en una població diferent a la del seu domicili habitual es regiran per l'establert a l'article 40 de l'ET. L'empresa abonarà a més dels salaris les despeses de viatge i les dietes.

Quan el trasllat sense acord sigui temporal, haurà d'obeir a causes tècniques, organitzatives i productives, i la direcció s'haurà d'ajustar al procediment, condicions i compensacions que estableix l'article 40.6 de l'Estatut dels Treballadors, si bé els dies d'estada a la llar seran 4 laborables cada tres mesos, sense computar els de viatge.

Article 25. Viatges

Es considera viatge el desplaçament, per motiu de feina o formació, que farà un treballador fora de la seva adscripció, i pot ser en un sol dia o requerir pernoctació amb un màxim de 15 dies naturals.



Als viatges amb els formats complets de l'agència (text, foto, àudio i vídeo) s'haurà de garantir el personal mínim que asseguri la qualitat del treball i la seguretat del mateix.

Els viatges tindran el tractament especial regulat de la següent manera:

25.1 Jornada computable

Quan la feina es faci un mateix dia, el còmput de la jornada es farà d'acord amb el temps real i total que duri la feina, des del moment en què l'empleat iniciï el seu horari al seu lloc de treball permanent de la seva adscripció fins que acabi la feina al mateix lloc, incloent-hi el temps de viatge. Quan es tracti d'un viatge estatal, tot i que l'empleat hagi de pernoctar fora del domicili, es compensarà la jornada laboral completa més les hores extraordinàries que es puguin fer. A més es percebrà el complement de pernoctació regulat a l'article 31.2.c.

Quan el viatge sigui a l'estranger i exigeixi a l'empleat pernoctar fora del domicili, i la diferència horària sigui inferior a 4 hores, es percebrà el complement regulat a l'article 31.2.c, que compensarà la jornada de treball, el desplaçament i la pernoctació. En cas que la diferència horària sigui superior a 4 hores, rebrà el mateix complement que el punt anterior i la jornada posterior a la tornada del viatge de descans.

En aquestes situacions de viatges per raó de feina s'aplicaran les compensacions incloses en aquest conveni referents a les jornades extraordinàries, les hores extres, i els plusos de festiu i festius especials i nocturnitat.

25.2 Pernoctacions

Es pernoctarà fora sempre que sigui convenient atenent a mesures de seguretat o les pròpies circumstàncies del treball. En cas de pernoctació, l'empresa haurà de facilitar sempre un allotjament.

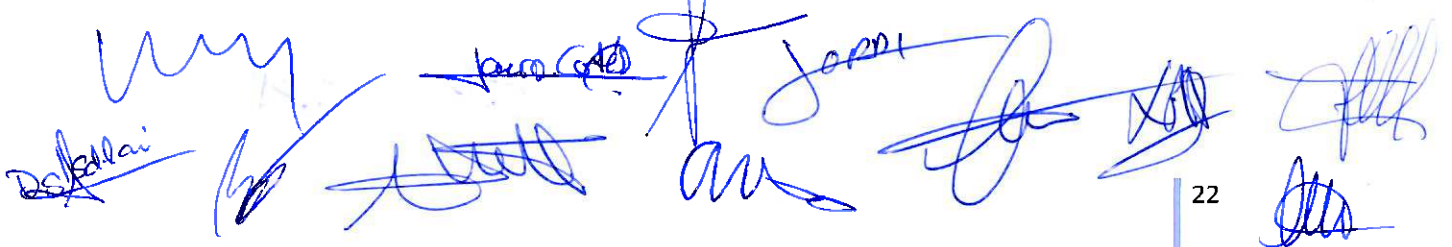
El treballador/a tindrà dret a percebre les despeses de desplaçament i manutenció efectivament incorregudes d'acord amb el fixat a l'article 32 d'aquest Conveni.

En cas que la tasca que origini el desplaçament sobrepassi les 12 hores, la pernoctació serà obligada.

25.3 Descans setmanal, descans entre jornada i jornada i festes

Si l'empleat desplaçat no pogués tenir el descans setmanal per raó del desplaçament, o s'escaigués una festa en el desplaçament, sempre que no la pugui fer, li serà compensada, d'acord com s'estableix en el present conveni.

Quan l'empleat desplaçat no pugui fer el descans de 12 hores entre jornada i jornada, per cada hora no descansada se'l compensarà amb dues hores de descans, acumulades en períodes equivalents a la seva jornada habitual. A més, en els viatges de durada superior a sis nits, el treballador té dret a una jornada de descans a realitzar a la tornada del desplaçament.



25.4 Dietes i altres despeses de viatges

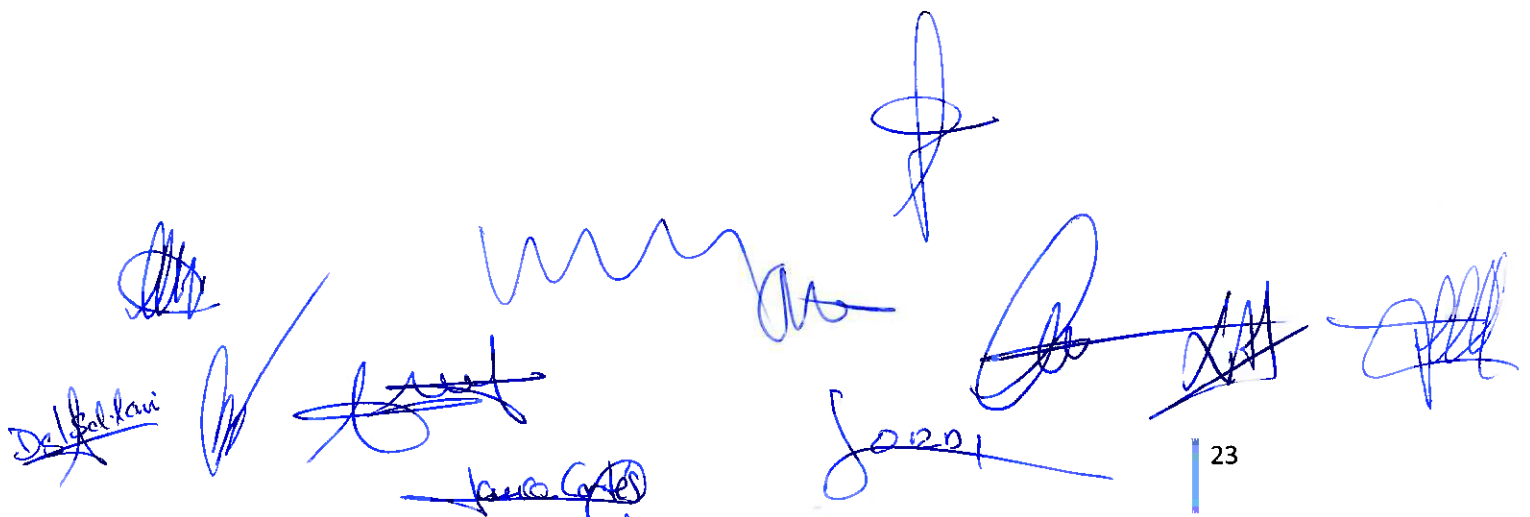
L'empresa es farà càrrec de les despeses de desplaçament, allotjament i manutenció quan els treballadors realitzin un viatge per raó de feina, i sempre amb els límits d'indemnitzacions per raó del servei fixats pel Decret 138/2008 o aquell que el substitueixi.

Els bitllets dels mitjans de transport amb què es faci el desplaçament els contractarà i facilitarà l'empresa abans de començar el viatge. Totes les despeses derivades del viatge com l'allotjament, el transport (quilometratge, peatges i aparcament inclosos) i la manutenció les assumirà l'empresa.

La direcció no podrà exigir a cap treballador que utilitzi vehicle propi per fer els desplaçaments per raó de la feina, llevat que així s'hagi convingut amb el treballador o que constitueixi una condició del seu contracte.

25.5 Desplaçaments especials

Davant qualsevol necessitat informativa que requereixi el desplaçament d'almenys un treballador per un període superior a 15 dies naturals, l'empresa haurà de convocar el Comitè d'Empresa per acordar la compensació, salvaguardant els drets recollits en els anteriors articles. L'empresa haurà d'oferir a tot el personal informatiu la possibilitat d'optar als desplaçaments especials informant-los de l'objecte de la necessitat, les condicions i la compensació.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Delforani', followed by a checkmark, a signature that looks like 'Bust', a signature that looks like 'Jana Gales', a signature that looks like 'Jana Gales', a signature that looks like 'Jana Gales', a signature that looks like 'Jana Gales', and a signature that looks like 'Jana Gales'. There is also a signature that looks like 'Jana Gales' in the center.

CAPÍTOL VI. PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 26. Permisos

26.1. Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió estable de parella, a comptar des de la data del casament o la inscripció de la parella de fet. Aquests dies seran acumulables a les vacances mentre siguin efectuades dins del mateix any, en cas que el treballador ho sol·liciti. Si es gaudeix del permís per parella de fet no es podrà gaudir posteriorment del de matrimoni si totes dues unions són amb la mateixa persona.
- b) Permís per defunció de familiars. Per defunció de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat es concediran 3 dies naturals de permís retribuït, dins el termini de 15 dies a partir del fet causant, a voluntat del treballador/a. En cas que fos necessari un desplaçament superior a 50 quilòmetres, el permís serà de 4 dies laborables. Si fos un desplaçament superior a 150 quilòmetres, el permís serà de 5 dies.
- c) Permís per malaltia. Per malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es concedeixen 3 dies. En cas que fos necessari un desplaçament superior a 50 quilòmetres, el permís serà de 4 dies laborables i si el desplaçament supera els 150 quilòmetres serà de 5 dies. Els dies de permís es poden gaudir, a sol·licitud de l'empleat, dins dels deu dies següents al fet causant. Si el fet causant té lloc de forma sobrevinguda quan l'empleat ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de permís.
- d) Permís per intervenció ambulatoria amb hospitalització inferior a 24 hores. Es concedeixen 2 dies de permís si el fet causant el pateixen parella, cònjuge, fills, pares i es necessita repòs domiciliari, i 1 dia per a la resta de casos i familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- e) Permís per canvi de domicili. Per canvi de domicili el permís serà de 2 dies naturals.
- f) Per realitzar exàmens oficials d'ensenyaments reglats. Es disposarà del dia de l'examen si és laborable.
- g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, se seguirà el que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, tècniques de preparació al part i exercicis de parella que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball. La parella tindrà permís retribuït pel temps indispensable. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme

els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

j) Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït pel temps indispensable per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del mateix treballador com dels seus fills menors d'edat i familiars declarats legalment dependents i acompanyar la resta de familiars ascendents o descendents i parella a les seves respectives visites mèdiques. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

k) Permís per atendre fills discapacitats. Cadascun dels progenitors amb fills discapacitats tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball. Tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció. L'inici de l'exercici d'aquesta flexibilitat, així com la seva finalització, s'haurà de notificar amb la suficient antelació perquè, a efectes organitzatius, pugui tenir-se en compte a l'hora de planificar el període següent que en cada cas correspongui.

l) Permís per situacions de violència de gènere. Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

m) Assumptes propis. El treballador/a disposarà de 6 dies laborables per cada any natural per atendre assumptes personals, equivalents a 45 hores efectives de treball, les quals s'hauran de gaudir entre l'1 de gener fins al 15 de gener del següent any, amb l'autorització prèvia de l'empresa subordinada a les necessitats del servei. Es podran gaudir en fraccions mínimes de 30 minuts.

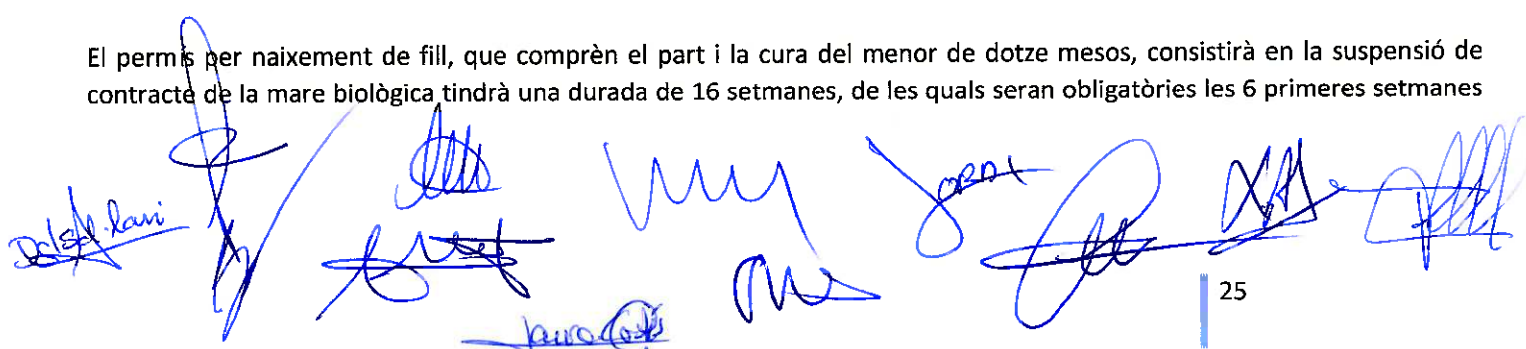
n) Atenció a fills prematurs. D'acord i en les condicions que estableix l'article 48.4 de l'Estatut de Treballadors, en els casos de naixement d'un fill prematur que hagi de ser hospitalitzat després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió pel part s'ampliarà en tants dies com el fill es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en que reglamentàriament es desenvolupi.

26.2 Drets de la parella

Es reconeixen els mateixos drets que el conveni regula per als cònjuges, a les persones que no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, així com s'assimilarà en cas d'acreditar la convivència com a unitat familiar d'acord amb allò establert en la llei i el costum.

26.3 Permís per naixement de fill

El permís per naixement de fill, que comprèn el part i la cura del menor de dotze mesos, consistirà en la suspensió de contracte de la mare biològica tindrà una durada de 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 primeres setmanes



ininterrompudes immediatament posteriors al part a gaudir a jornada completa. Ampliable en 2 setmanes en el supòsit de naixement múltiple per cada fill a partir del segon.

També suspendrà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les 6 primeres setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part a gaudir a jornada completa.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària.

S'exclouen d'aquest còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en els què el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el cas de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que un cop finalitzades les primeres 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cada un dels progenitors per la cura del menor, un cop transcorregudes les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part, podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda y exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla tingui dotze mesos. No obstant, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data prevista del part. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas de l'acumulació dels citats períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

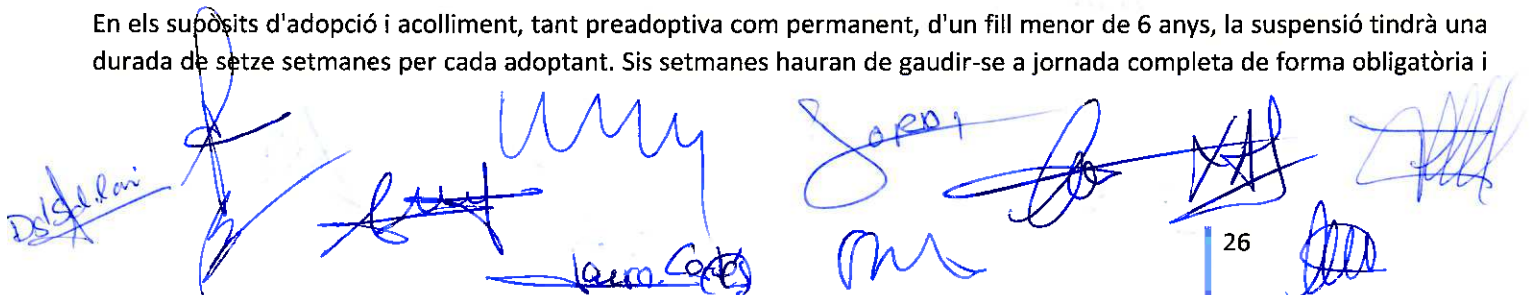
La suspensió del contracte transcorregudes les 6 primeres setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o jornada parcial, previ acord entre empresa i persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb un antelació mínima de 15 dies. Quan els dos progenitors treballin a l'empresa i exerceixin aquest dret, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives degudament motivades.

26.4 Permís per adopció, guarda o acolliment.

En el cas d'adopció, guarda amb fins adoptius o acolliment, el període de permís computa a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a quatre setmanes abans.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiva com permanent, d'un fill menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per cada adoptant. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i



26

ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció. Ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, be a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, be a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o ininterrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, guarda o acolliment. En cap cas el mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió de la mateixa persona treballadora. El gaudiment de cada període setmanal, o en el seu cas, de l'acumulació dels citats períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord amb l'empresa i la persona treballadora afectada, en el termes que es determinin reglamentàriament.

Aquest dret és individual de la persona treballadora, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins adoptius o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que sigui possible, l'exercici d'aquest dret. En el cas que ambdós adoptants guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a l'empresa, la direcció podrà limitar el seu gaudiment simultani les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives.

Tant el permís previst a l'art.27.3 i 27.4, en el cas de discapacitat del fill o filla la suspensió del contracte tindrà una duració addicional de 2 setmanes per cada un dels progenitors.

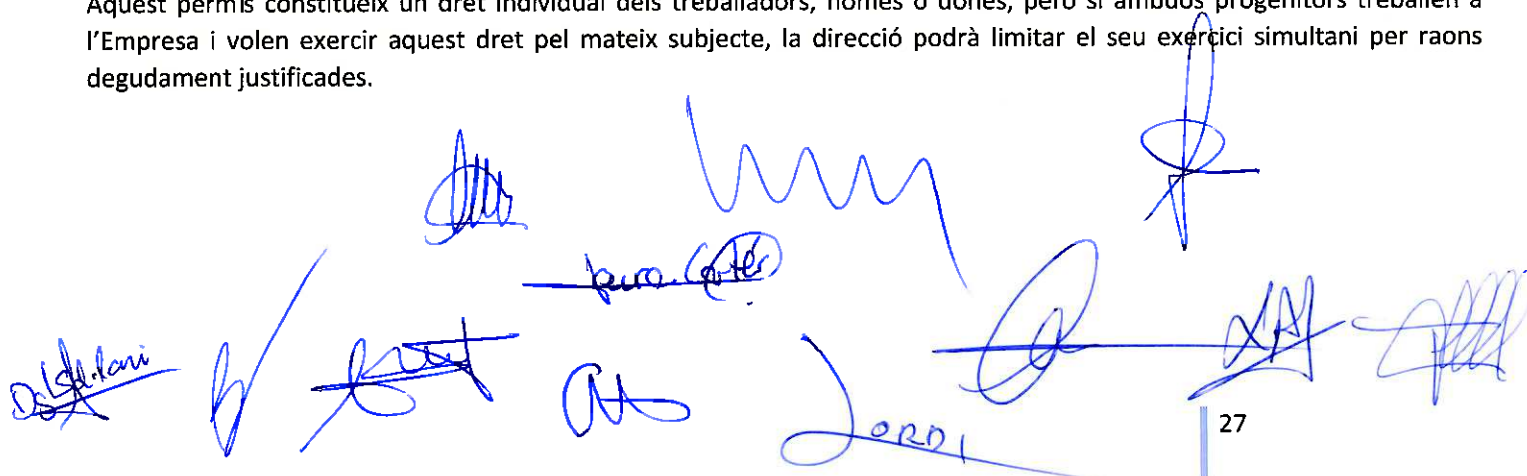
D'acord amb la normativa vigent d'aplicació, els permisos per naixement i adopció, guarda o acolliment previstos a l'article 27.3 i 27.4, se'ls aplicarà la disposició transitòria tretzena de l'Estatut dels Treballadors que regula l'aplicació esglaonada de l'art.48 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb la redacció donada pel RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

26.5 Permís per cura de lactants

En el supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el permís per cura de lactants és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per naixement de fill i es perllongarà fins que el nadó tingui 9 mesos. Aquest permís es podrà fer efectiu, a voluntat del treballador a l'inici, durant o final de la jornada, informant-ne prèviament a l'empresa.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, expressada formalment de manera prèvia al moment de la seva reincorporació després del període de suspensió del contracte per naixement de fill, podrà substituir aquest dret per un permís compactat retribuït amb la mateixa finalitat, a gaudir de forma ininterrompuda a continuació del permís per naixement de fill, sempre que existeixi acord amb l'empresa.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però si ambdós progenitors treballen a l'Empresa i volen exercir aquest dret pel mateix subjecte, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons degudament justificades.



26.6 Permisos sense retribució

a) Atenció a un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més, sempre que no es produeixi una distorsió organitzativa a l'empresa.

b) Per estudis o ampliació curricular

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos, prèvia autorització de l'empresa, per desenvolupar els projectes, activitats i iniciatives encaminades a ampliar el currículum de la persona treballadora.

c) Per fer tasques solidàries, humanitàries i socials

Es disposarà d'entre 1 setmana i 4 mesos per fer tasques solidàries, humanitàries i socials acreditades a través d'entitats o ONG reconegudes.

Article 27. Excedències.

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

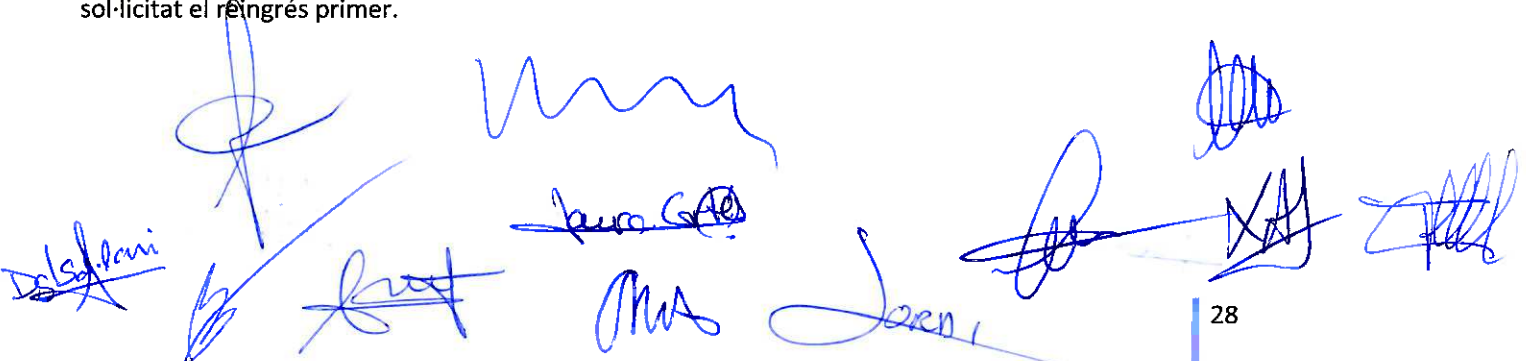
No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici de la segona posa fi a la primera.

L'excedència voluntària pot tenir una durada d'entre 4 mesos i 5 anys.

Un mes abans de finalitzar l'excedència, o en qualsevol moment un cop passat el primer any en casos d'excedències superiors, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que l'empresa li haurà de concedir si hi ha vacant del seu grup professional a la localitat on prestava els serveis.

Si no hi ha vacant en la seva localitat, el treballador podrà optar per continuar en expectativa de reingrés, per ocupar la primera vacant del seu grup professional d'una localitat diferent o per reingressar en la primera vacant del seu grup professional inferior de la seva mateixa especialitat si n'hi ha, amb la retribució corresponent.

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

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, but most appear to be stylized or cursive.

27.1 Excedència voluntària per atenció de fills.

De conformitat i en les condicions establertes a l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència per atendre cada fill, tant per filiació biològica o per adopció, com en els casos d'acolliment. La durada d'aquesta excedència no podrà ser superior a tres anys des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o l'acolliment.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, però el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les excedències per tenir cura d'un fill o filla són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, en el seu cas, es vingués gaudint.

27.2 Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a casos de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valdre i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de 2 anys. El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocada per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Les excedències per tenir cura de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'aquesta.



- 51 a 79 treballadors/es: 3 places en l'any en curs.
- A partir de 80 treballadors/es: 4 places en l'any en curs.

La direcció es compromet a informar al comitè d'empresa, en un termini de 3 dies, de totes les peticions d'excedència. La resposta serà tramitada i informada en la major brevetat possible. En cas de concurrència, l'antiguitat serà el factor determinant per a l'atorgament de l'excedència, excepte si el treballador ha gaudit d'una excedència prèviament.

Així mateix, en cas que la representació legal dels treballadors consideri necessària la presentació d'aclariments envers les esmentades peticions d'excedència, aquests seran tractats en les reunions que se celebrin entre direcció i comitè d'empresa.

Les sol·licituds de les excedències que s'emmarquen en els supòsits pactats en el present acord, hauran de ser presentades amb una antelació mínima de 15 dies, podent-se incloure en aquest període les vacances que en cada cas puguin correspondre. Al tenir garantit el retorn al lloc de treball, l'excedència d'aquest article inclourà en el document acreditatiu el dia d'incorporació al lloc de treball.

27.5. Excedència voluntària per incompatibilitats

Es concedeix si els treballadors que es troben en situació de servei actiu passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic tant de caràcter eventual o càrrec públic electe. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència. Aquesta excedència té reserva del lloc de treball durant tota la seva duració.

27.6. Excedència voluntària per interès personal

La persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret a una excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència.

Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

27.7. Excedència especial d'un mes.

Les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de 15 dies naturals, pels següents motius:

- Adopció a l'estranger.
- Sotmetiment a tècniques de reproducció assistida.

c) Hospitalització prolongada per malaltia greu de la parella o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final del període d'aquesta excedència, la persona treballadora s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball, de manera immediata i sense necessitat de vacant. La no incorporació al seu lloc de treball per causa imputable a la persona treballadora implicarà l'extinció de la relació laboral.

L'empresa, no obstant això, podrà denegar la concessió d'aquestes excedències especials quan, en les mateixes dates per a les quals se'ns sol·liciti el gaudi, tinguin concedit aquest dret el següent nombre de persones treballadores:

- 20 o menys persones treballadores: una persona.
- 21 a 50 persones treballadores: dues persones.
- 51 a 100 persones treballadores: tres persones.
- Més de 100 persones treballadores: més d'un 3% de la plantilla.

En la distribució d'aquestes excedències, i a l'efecte de la seva concessió, el número topall de persones treballadores indicades no podrà pertànyer a un mateix departament o servei de l'empresa.

Article 28. Reduccions de jornada.

28.1 Incompatibilitat.

Les reduccions de jornada establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim. Tant l'inici com la finalització de la reducció de jornada i les possibles modificacions del percentatge de la mateixa, hauran de ser sol·licitades amb un termini mínim de 15 dies d'antelació.

Les persones treballadores de conformitat i en les condicions establertes en els articles 37.6, 36.7, 37.8 de l'Estatut dels Treballadors tindran dret a la reducció de la seva jornada.

28.2 Reducció de jornada per cura de fills.

Reducció de jornada del 15%, d'un terç o de la meitat, amb la disminució proporcional del salari. El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant menor de dotze anys, o d'un discapacitat psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, així com d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat

o disminució reconeguda de més del 65%, que depengui d'ell/a i que requereixi una dedicació especial, tindrà dret a la reducció d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

28.3 Reducció de jornada de persones víctimes de violència de gènere

Les persones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, podran gaudir de la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari. Aquesta reducció és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.

28.4 Reducció de jornada per cura de fills menors afectats per càncer o altra malaltia greu

La persona treballadors podrà sol·licitar a l'empresa una reducció de com a mínim el 50% de la seva jornada de treball amb reducció proporcional de retribucions per tenir cura de fills menors a càrrec que requereixen d'ingrés hospitalari de llarga durada per estar afectats de càncer o altra malaltia greu de les determinades reglamentàriament.

Aquesta reducció de jornada, en els termes legalment establerts, està protegida per la Seguretat Social amb la corresponent prestació que serà l'equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal aplicant el percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball. La regulació d'aquesta reducció de jornada s'estarà al que estableixi la normativa vigent de la Seguretat Social en cada moment.

28.5 Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions

El treballador/a que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant d'entre sis i dotze anys, tindrà dret a la reducció de jornada de treball diària, amb la reducció proporcional de les retribucions entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Article 31. Complements salarials

Són complements salarials, excepte en casos de mobilitat funcional, les retribucions del treballador que s'afegeixen al sou base quan concorren el requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció segons s'estableix en la taula salarial incorporada com a annex 1 en aquest conveni i al redactat d'aquest article.

31.1. Complement de responsabilitat, supervisió o comandament

Es defineix com un complement funcional i vinculat al lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança, que facin tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació. Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació, i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar per qualsevol causa les funcions esmentades.

Complement G1 'Subdirecció': 11.581,28 euros.

Complement F1 'Cap de redacció' / 'Cap de departament (Administració, Organització i Sistemes, Producció Audiovisual): 16.033,31 euros.

Complement E1 'Cap de secció' / Responsable de Serveis i contractació: 10.448,74 euros.

Complement D1 Delegat de Territori / Delegat de Secció / Editor / Delegat de tancament: 5.019,91 euros.

Complement B1 Tècnic Comercial / Tècnic de Recursos Humans: 2.579,60 euros.

31.2. Resta de complements

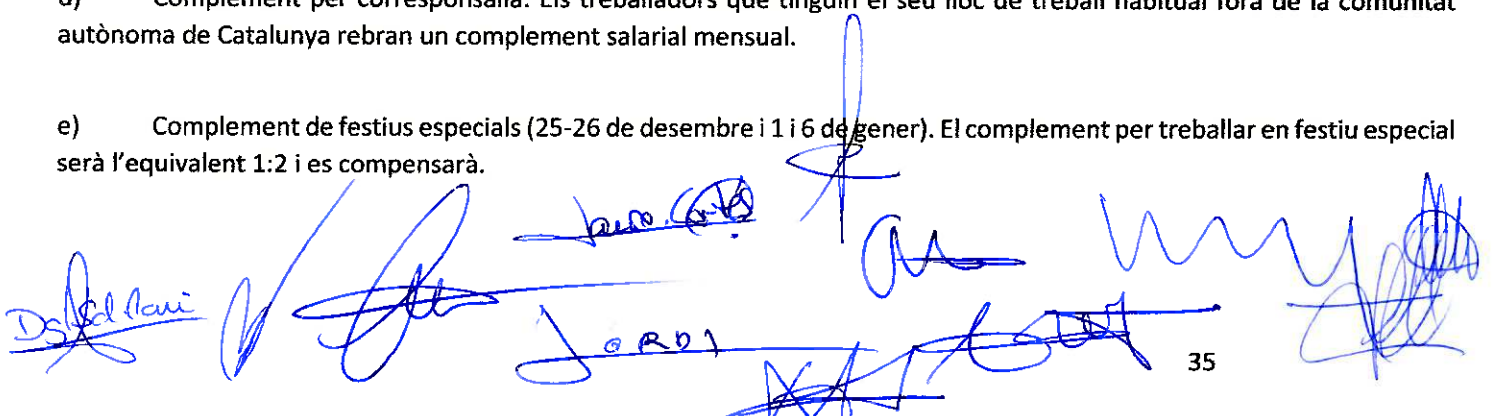
a) Complement d'activitat. La naturalesa de l'activitat de l'empresa a vegades fa necessari la prolongació de jornada per necessitats informatives, o com a mínim, la disponibilitat per a la cobertura informativa. Per això, s'estableix un complement d'activitat que es compensarà de la següent manera: activitat hora dia laborable 1:1, activitat hora dissabte 1:1,50, activitat hora diumenge o festiu no dominical 1:1,75, activitat hora festiu especial 1:2, segons les condicions establertes a l'article 21 d'aquest Conveni.

b) Complement per nocturnitat. Amb independència de l'horari, les hores realitzades entre les 22:00 i les 6:00 es pagaran amb el plus corresponent de nocturnitat 1:1,5 els dies laborables, 1:1,75 els dissabtes, 1:2,00 els diumenges i festius no dominicals, 1:2,30 els festius especials.

c) Complement per pernoctació. Els treballadors que per motius de feina hagin de pernoctar fora de la seva residència rebran un plus per cada dia del desplaçament.

d) Complement per corresponsalia. Els treballadors que tinguin el seu lloc de treball habitual fora de la comunitat autònoma de Catalunya rebran un complement salarial mensual.

e) Complement de festius especials (25-26 de desembre i 1 i 6 de gener). El complement per treballar en festiu especial serà l'equivalent 1:2 i es compensarà.



CAPÍTOL VII. CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 29. Estructura de la retribució

Les retribucions dels empleats públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

Les retribucions bàsiques són el sou, els triennis, dues pagues extraordinàries (juny i desembre) i els complements que corresponguin a cada persona treballadora segons aquest conveni.

Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup de classificació professional.

Triennis: aquest complement personal retribueix la vinculació i la dedicació de l'empleat amb l'empresa, posada en relleu pel temps de servei. Aquest complement serà el mateix per a tot el personal, amb independència de la categoria o grup professional. Aquest complement es meritara des de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, i no genera efectes retroactius, sense perjudici dels premis vinculat als anys d'antiguitat a l'ACN, de gaudiment de dies addicionals de vacances regulats a l'art. 39.

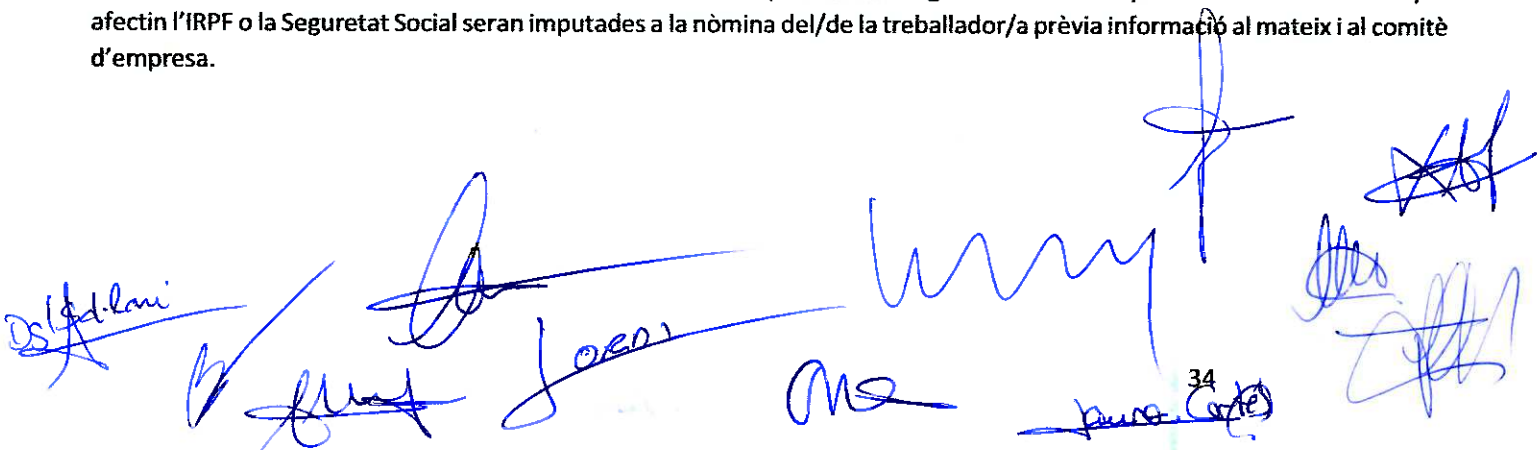
Pagues extraordinàries: seran dues l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera sumant-hi sou i triennis. Es meritaran en els mesos de juny i desembre i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectiu treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació serà per la paga del juny, del dia 1 de juliol al 30 de juny de l'any següent i per la de desembre, de l'1 de gener al 31 de desembre i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre. En cas que qualsevol treballador o treballadora optés per prorratejar les dues pagues extraordinàries en les 12 nòmines anuals, ho hauria d'indicar abans del 15 de gener a Recursos Humans.

Article 30. Règim retributiu

L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest acord serà el fixat anualment per la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya o norma que la subsisteixi, en el marc de la legislació bàsica estatal.

L'estructura retributiva de l'ACN es basa en les categories laborals i salarials establertes a l'annex 1 d'aquest conveni. Si en algun moment s'ha d'establir alguna nova categoria laboral serà informada al Comitè d'Empresa per l'emissió del corresponent informe a través de la comissió de valoració de llocs de treball, consensuada i pactada per la representació dels treballadors.

Les despeses o sancions derivades de no comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats a la família que afectin l'IRPF o la Seguretat Social seran imputades a la nòmina del/de la treballador/a prèvia informació al mateix i al comitè d'empresa.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the different parties involved in the agreement.

Pel que fa a les compensacions dels apartats a) i e) d'aquest article, seran d'aplicació les previsions de l'article 21 pel que fa a la part de descans i a la part de remuneració. Els supòsits previstos als apartats b), c) i d) seran compensats íntegrament amb remuneració econòmica segons el que es recull a l'annex I."

Article 32. Complements no salarials

Els complements no salarials per quilometratge, dietes, allotjament, despeses de locomoció i manutenció seran per compte de l'Empresa, i en cap cas, podran superar els límits d'indemnitzacions per raó del servei del Decret 138/2008, o qualsevol altra normativa que el substitueixi.

32.1. Quilometratge

L'empresa compensarà el quilometratge realitzat pels treballadors en els desplaçaments per raó de feina amb vehicle propi. L'import per a automòbil i moto serà 0,32 euros/km. Els imports corresponents a la compensació per quilometratge s'actualitzaran anualment de conformitat amb l'increment de l'índex de preus al consum de Catalunya de l'any anterior, i fins on ho permeti la normativa de la Generalitat per indemnització per raó de Servei.

En el cas que el treballador no disposi de vehicle propi per circumstàncies sobrevingudes, si l'empresa li encarrega un desplaçament que requereixi vehicle, aquesta posarà a la seva disposició una alternativa de caràcter temporal, ja sigui el lloguer d'un vehicle o altres mesures.

32.2. Dietes, despeses de locomoció i manutenció

L'empresa abonarà de forma mensual al treballador les despeses que aquest hagi hagut d'assumir necessàriament per motius de feina i durant la seva jornada laboral. El treballador haurà de presentar els tiquets que acreditin les despeses convenientment justificades i els haurà de lliurar a l'empresa en els 10 dies següents a la finalització del mes. Es liquidaran només els tiquets amb un màxim de 3 mesos.



CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SOCIALS

Article 33. Incapacitats temporals

Complement en cas d'incapacitat temporal i maternitat

L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal derivada de qualsevol contingència, que acreditin els treballadors/es de l'ACN ja sigui per malaltia comuna, per accident de treball, malaltia professional i maternitat fins al 100 per 100 de les retribucions fixes i periòdiques que els correspondria el mes de l'inici de la baixa en cas d'estar en actiu. El complement serà abonat des del primer dia de baixa i durant tota la seva durada, llevat extinció contractual prèvia, que comportarà també l'extinció del present complement.

Aquest règim s'aplicarà mentre estigui vigent la normativa aplicable al sector públic.

Article 34. Material

L'empresa proporcionarà als treballadors tot aquell material necessari per dur a terme les seves tasques durant el temps de prestació de serveis. En el cas dels treballadors que per necessitats de la feina facin teletreball, l'empresa es farà càrrec dels mitjans tècnics necessaris.

Article 35. Teletreball

Serà d'aplicació la normativa legal vigent en matèria de treball a distància, regulat pel Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre i la Llei 10/2021, de 9 de juliol, tenint en compte que l'empresa facilitarà els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament del mateix. Deixant però a futura negociació col·lectiva, la determinació dels mecanismes de compensació i el desenvolupament de les condicions que regiran la prestació de serveis mitjançant aquesta modalitat, d'acord amb l'establert a la disposició addicional primera del citat RDL 28/2020, de 22 de setembre.

Article 36. Assegurança de vida i accidents

36.1 Responsabilitat civil

L'ACN es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de totes les persones treballadores, sempre que sigui fruit de la realització de qualsevol actuació que aquestes persones duguin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractades o que els hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o in itinere.

36.2 Pòlissa d'accidents

L'ACN contractarà una pòlissa per a totes les persones treballadores que cobreixi les contingències de mort i invalidesa les 24 hores del dia durant tot l'any.

L'ACN contractara una polissa per a totes les persones treballadores que cobreixi les contingències de mort i invalidesa les 24 hores del dia durant tot l'any.

Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions que el fet causant pugui produir, respecte de la Seguretat Social, tant per a la persona treballadora com per a les seves hereves i els imports assegurats seran els següents:

Per defunció derivada d'accident: 32.104,00 euros

Per invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa derivada d'accident: fins a 64.208,00 euros.

En cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà la corresponent al percentatge d'invalidesa indicat en el barem establert a la pòlissa d'assegurança.

En cas de mort, la persona beneficiària serà la persona que la persona treballadora designi mitjançant comunicació formal o, si no, la/les persones hereves o legals.

En cas de millora de la pòlissa les quantitats aquí establertes s'actualitzaran d'acord amb la mateixa, sense que en cap cas la citada millora es consideri un dret consolidat del treballador. En qualsevol cas, les condicions de la pòlissa queden sotmeses a l'aprovació de la Subdirecció General de Riscos i Assegurances del Departament d'Economia i Finances.

Article 37. Garanties processals

L'ACN, mitjançant els serveis jurídics externs que contracti a l'efecte, prestarà la defensa jurídica i la representació processal a aquelles persones que siguin objecte de querella, detenció, processament penal o judicial o demanda civil o administrativa per raó dels serveis que prestin o que hagin prestat en qualsevol moment a l'empresa. Així mateix l'ACN garanteix la cobertura econòmica dels corresponents costos d'enjudiciament i de les fiances, sempre i quan la persona treballadora respecti els protocols.

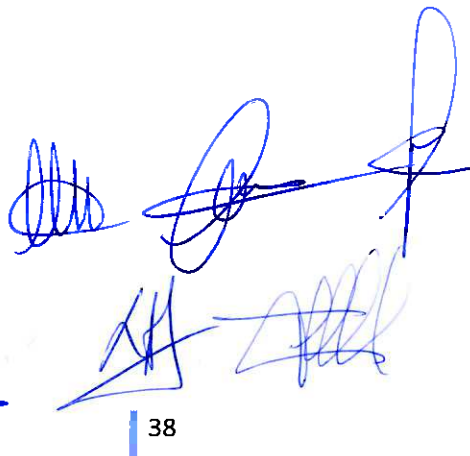
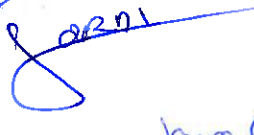
Article 38 Dret de protecció

L'ACN, mitjançant els seus propis serveis jurídics o els que contracti a l'efecte, assisteix i protegeix la seva plantilla front qualsevol atemptat contra la seva integritat, honor o patrimoni patit en l'exercici de les seves funcions.

Article 39 Premis

S'acorda un sistema de premis vinculat als anys d'antiguitat a l'ACN, que consisteix en el gaudi de dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

1. Entre 10 i 14 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional.
2. Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals.
3. Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals.



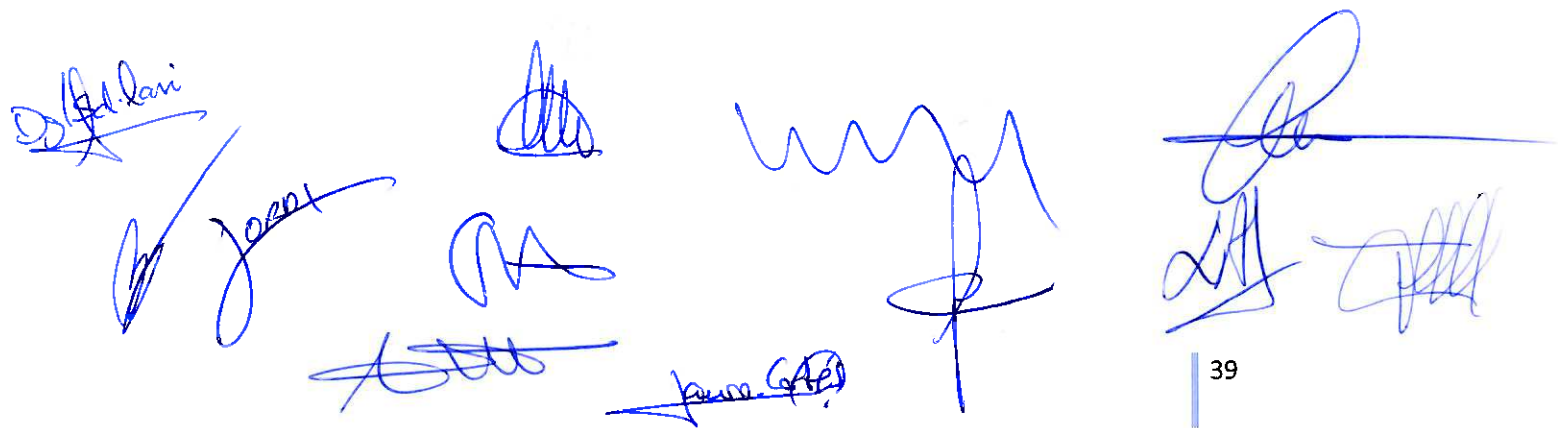
4. A partir de 25 anys de serveis: 4 dies laborals addicionals

Aquest premi de dies addicionals de vacances, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys d'antiguitat relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir del primer dia del mes següent a la data en què s'hagin completat des de la firma del conveni i, en cap cas, es podran deduir pel còmput de la realització de la jornada anual efectiva de l'art. 15 del conveni.

Article 40 Jubilació

De conformitat amb la Disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, s'estableix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Aquesta mesura també estarà vinculada als objectius de millora de l'estabilitat en l'ocupació a través de la cobertura de la totalitat de la taxa de reposició ordinària d'ocupació que fixin anualment les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normativa bàsica aplicable, i tot això, a l'efecte de reduir la temporalitat de l'ocupació, i fomentar el relleu generacional dels professionals.
- c) S'informarà al comitè d'empresa de les jubilacions obligatòries i de la cobertura de les places afectades.
- d) Aquesta modalitat de jubilació es farà servir sempre que no s'amortitzi el lloc de treball.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Jordi' and another that looks like 'Jordi'. In the center, there are two more signatures, one of which is a stylized 'M'. On the right, there is a large, bold signature that looks like 'Jordi' and another signature below it. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

CAPÍTOL IX. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 41. Política formativa

L'ACN, com a empresa pública, pretén donar el millor servei a la societat, atenent criteris d'eficiència i d'adaptació dels serveis de l'ACN a les circumstàncies canviants de l'entorn. Amb aquesta finalitat i amb la de contribuir al desenvolupament professional del personal de l'ACN, es dissenyarà un pla de formació anual per a tots els treballadors conjuntament amb el Comitè d'Empresa, amb qui es consensuarà l'adequació de la formació proposada durant el primer trimestre de cada any.

En paral·lel, els treballadors també podran proposar a la direcció i al Comitè formacions puntuals que considerin d'interès, que hauran de ser estudiades.

Els treballadors al servei de l'empresa tenen el dret i l'obligació d'adquirir, en el marc del que es disposa als articles següents, la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball i per a la promoció professional.

L'empresa atindrà la formació i el perfeccionament professional dels treballadors facilitant-los l'accés als cursos que s'organitzin. El temps de formació per a cada treballador serà el que estableix la normativa legal.

Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques, al perfeccionament de les formes de treball, al reciclatge del personal i a l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció dels treballadors.

La comissió de formació establirà un pla de formació per als nous treballadors perquè coneguin la realitat funcional i normativa de l'empresa.

Article 42. Objectius de la formació

En el marc dels criteris generals als quals es refereix l'article anterior, la formació professional s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles al respectiu grup professional i lloc de treball.
- b) L'especialització, en els diversos graus, en el sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- c) L'ensenyament i reciclatge de llengües necessàries per al desenvolupament del lloc de treball.
- d) Facilitarà la promoció dels treballadors.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval or creation.

42.1 Pla de formació

El Pla de formació inclourà accions formatives amb els objectius següents:

- a) Capacitar i actualitzar la formació de les persones treballadores perquè desenvolupin eficaçment les funcions del seu lloc de treball.
- b) Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal de la plantilla.
- c) Promoure el desenvolupament personal i professional del personal per assolir els objectius organitzatius.

42.2 Hores

L'empresa facilitarà un mínim de 24 hores anuals de formació a les persones treballadores de l'ACN. En cas que l'empresa no ofereixi aquestes 24 hores, les persones treballadores podran gaudir d'un permís dins de l'any, per les hores que manquin fins a arribar a aquest límit, per assistir a cursos de formació d'interès professional i/o de projecció personal externs a l'empresa, prèvia autorització de la comissió de formació.

Com a criteri general, la formació a instància de l'ACN es desenvoluparà dins de l'horari laboral.

42.3 Criteris de selecció

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció de l'alumnat. D'una banda, la selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per a millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional del personal, la selecció de l'alumnat es farà en base a criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa.

Sense perjudici de l'aplicació dels criteris anteriors, l'empresa donarà preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades per les persones treballadores que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre que hi hagi persones interessades.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que la persona ocupa, si li serveix per accedir a un futur lloc de treball dins de l'empresa.

Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació. L'empresa ha d'aplicar mecanismes àgils de substitució, que han de ser consultat prèviament amb el comitè d'empresa, en cas que aquesta sigui necessària i estigui justificada. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el personal afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.



La no assistència als cursos en què la persona treballadora estigui inscrita, sense causa justificada, penalitza l'elegibilitat de la persona per a la participació en altres cursos quan el nombre de places sigui insuficient per atendre les demandes d'inscripció. Aquesta penalització prescriu als 12 mesos.

Article 43. Desenvolupament de la formació

L'empresa anunciarà anualment els plans de formació que s'acordin, i en fixarà l'àmbit al qual van dirigits i els treballadors que hi podran participar. També s'informarà degudament del desenvolupament i els resultats dels plans de formació.

Sempre que sigui possible, la formació del personal es farà als mateixos centres de l'empresa. L'empresa tindrà cura que la qualificació i les aptituds pedagògiques de les persones que imparteixin els cursos i el material utilitzat siguin adients als objectius de la formació.

Així mateix facilitarà publicacions i informació bibliogràfica sobre mitjans audiovisuals. Els plans de formació podran anar dirigits a qualsevol àrea de coneixements teòrics i pràctics relacionats amb les activitats de l'empresa. Els plans de formació podran ser obligatoris o voluntaris.

Perquè el pla sigui obligatori serà necessari que l'empresa el subvencioni totalment i que la formació es faci o bé dins del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació amb temps de descans. No serà obligatori el pla de formació quan l'empresa no el subvencioni o el subvencioni parcialment. En aquest supòsit, el temps de formació quedarà al marge de les hores de treball i sense cap compensació. L'empresa fixarà en funció de les característiques de cada curs els criteris d'accés als cursos de formació promocional quan hi hagi places limitades.

Article 44. Assistència als cursos de formació

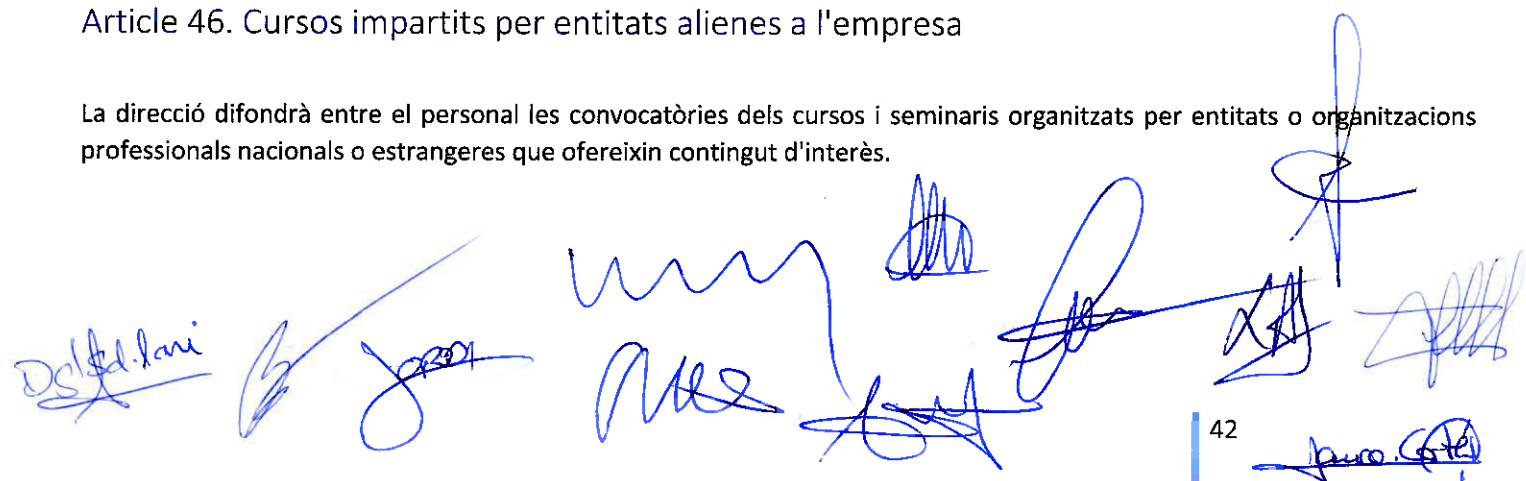
Als cursos i seminaris programats en el pla de formació que tinguin caràcter obligatori, hi assistiran els treballadors designats, i si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional al qual s'adreça el curs. Als assistents als cursos se'ls lliurarà el corresponent títol de qualificació, en funció del seu aprofitament.

Article 45. Pressupost de formació

La direcció destinarà el pressupost i els recursos necessaris per fer efectius els plans anuals de formació. En aquests plans anuals es detallarà el contingut dels programes.

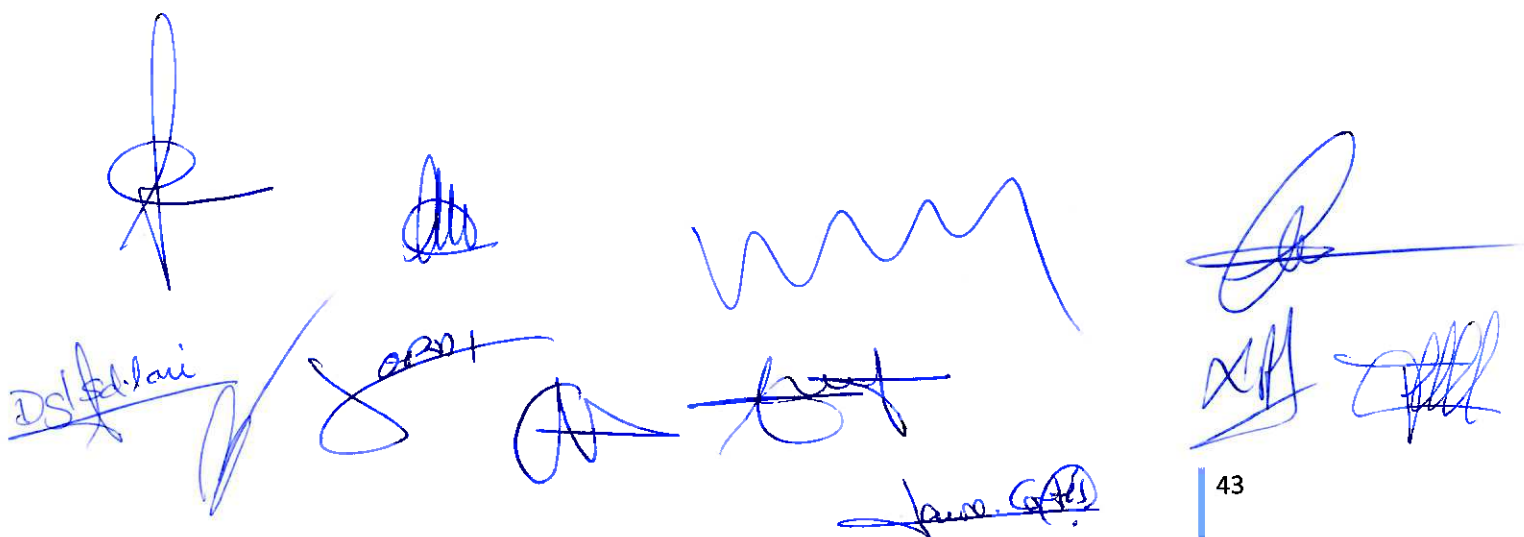
Article 46. Cursos impartits per entitats alienes a l'empresa

La direcció difondrà entre el personal les convocatòries dels cursos i seminaris organitzats per entitats o organitzacions professionals nacionals o estrangeres que ofereixin contingut d'interès.



El personal interessat a assistir a aquests cursos ho sol·licitarà a la direcció, que podrà subvencionar, totalment o parcial, les despeses derivades del curs o seminari.

Els assistents a aquests cursos posaran a disposició de la comissió el material docent i la documentació que rebin perquè puguin ser utilitzats per tots els treballadors que ho desitgin.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal row. The signatures vary in style, including cursive, stylized, and some with initials or names written below them. One signature on the left includes the text 'DS/El Lai'.

CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

D'acord amb l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció de l'empresa en virtut dels incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'especifiquen a continuació:

Article 47. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

1. Fins a tres faltes de puntualitat durant un mes sense causa justificada.
2. La negligència, deficiència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball.
3. No atendre el públic, presencialment o telefònica, amb la correcció i diligència deguda.
4. La manca de netedat i neteja personal.
5. No cursar en el termini legal l'informe de baixa per incapacitat temporal.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
7. La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
8. L'embriaguesa ocasional.
9. La manca de respecte cap a i entre els treballadors.

Article 48. Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
2. Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
3. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en l'empresa.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. Canviar, mirar o remenar els armaris, calaixos, documentació i altres efectes personals de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització o justificació.
6. Dedicar-se a jocs o distraccions que comportin una disminució del rendiment de treball dins de la jornada de treball.
7. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
8. Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el degut respecte.
9. Les negligències, deficiències o retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa.
10. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.
11. Realitzar sense el permís oportú, de manera ocasional, feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma extraprofessional i indeguda els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa.



12. Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu cap als treballadors, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
13. El consum d'alcohol o de drogues que posin en perill les persones o els béns de l'empresa.
14. Les actuacions negligents que puguin posar en perill la seguretat de les persones o els béns de l'empresa.

Article 49. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

1. Faltar a la feina tres dies o més en un mes sense causa justificada.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt o el robatori, tant a qualsevol treballador de l'empresa com a l'empresa o a qualsevol persona dins o fora dels locals de l'empresa, durant acte de servei.
4. Violar el secret de correspondència.
5. Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
6. Revelar a altres persones dades de l'empresa o dels seus clients, sense autorització de l'empresa.
7. La contínua i habitual manca de netedat i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.
8. L'embriaguesa habitual durant el treball.
9. Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que n'impliquin competència, llevat d'autorització.
10. L'abús d'autoritat.
11. Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
12. L'assetjament sexual.
13. L'assetjament psicològic.
14. L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.
15. Negar-se a utilitzar els sistemes de prevenció col·lectiva o individual.
16. Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball, en situació de risc per acció o omissió negligent.
17. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
18. La reincidència en la realització de feines particulars, sense el permís oportú, durant la jornada en detriment del temps de dedicació professional, així com la reincidència en la utilització de forma continuada, extraprofessional i indeguda dels mitjans tècnics posats a disposició del treballador per part de l'empresa.
19. La tramesa d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web, si el contingut dels mateixos tingué caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, i pogués fer malbé la imatge de l'empresa o els seus treballadors.
20. Desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que suposin un perjudici greu o que trenquin greument la disciplina de treball, sempre respectant la clàusula de consciència que garanteix la Constitució espanyola en el seu article 20.1 d) i regula la Llei Orgànica 2/1997.
21. La utilització negligent d'aparells, materials o instal·lacions de l'empresa que provoqui danys greus.
22. Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu -verbals o físics- cap als treballadors, els seus familiars o a tercers relacionats amb l'empresa.
23. La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
24. El consum d'alcohol o de drogues de forma habitual o reiterada que afecti al treball.

Article 50. Sancions

Les sancions que poden imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina un màxim de 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 20 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies, o acomiadament.

Article 51. Procediment sancionador

Per la imposició de sancions per falta molt greu s'instruirà expedient contradictori. L'expedient s'iniciarà trametent a la persona treballadora un ple de descàrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit, aquests s'enviaran al Comitè d'Empresa o als Delegats de Personal que, com la persona treballadora afectada, disposaran de tres dies hàbils per manifestar, per escrit i trametre a la Direcció, el que considerin convenient per a l'aclariment dels fets.

La Direcció, tancat el termini de tres dies, encara que la persona treballadora afectada o els representants dels treballadors no hagin fet ús del seu dret a formular al·legacions escrites, podrà imposar a la persona treballadora la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat en aquest conveni.

La sanció es comunicarà per escrit a la persona treballadora i tot seguit es traslladarà al Comitè d'Empresa o als Delegats de Personal.

Article 52. Prescripcions

Les faltes prescriuen: als 10 dies les lleus, als 20 dies les greus i als 60 dies les molt greus, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement d'elles i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.



CAPÍTOL XI. NORMES DE SEGURETAT I SALUT

Article 53. Disposicions generals

L'empresa i el personal afectat per aquest conveni es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que s'estableix a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball. A 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 les altres disposicions aplicables.

Article 54. Delegat de Prevenció

Els delegats de Prevenció tindran les funcions que legalment els hi pertocuin segons la legislació i el reglament intern vigents. Participaran com a representants dels treballadors en les reunions sobre prevenció de riscos laborals que es convoquin per posar en pràctica o avaluar els plans i programes de prevenció de riscos. En definitiva, vetllaran per la salut dels treballadors. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, format per dos delegats de salut/prevenció i per la direcció, representada també per dos membres. A les reunions d'aquesta comissió podran participar, a instància de les parts personal tècnic i d'assessorament extern, amb veu però sense vot.

Article 55. Funcions del Comitè de Seguretat i Salut (CSS)

El CSS es farà càrrec de les funcions que legalment li pertocuin, sense perjudici que el mateix CSS estableixi la metodologia de l'estudi i la planificació per a la seva realització. S'hi hauran d'analitzar els següents aspectes:

- a) Seguretat i condicions ambientals del centre de treball, amb especial consideració dels llocs o àrees que puguin comportar un major risc o perill.
- b) Estudi de les repercussions o riscos possibles de radiacions i, si arriba el cas, de les mesures per a la prevenció i la protecció.
- c) Funcionament del servei mèdic, amb la planificació de la medicina preventiva, revisions, primeres cures, farmàcies, condicions de treball de la dona embarassada, etc.
- d) Preparació de les campanyes d'informació i formació de tots els empleats sobre aquestes matèries.
- e) Amb respecte a la vigilància de la salut, el conjunt de proves que s'hagin de realitzar es discutiran en el Comitè de Seguretat i Salut i el servei de prevenció que realitzi la vigilància de la salut. El servei de prevenció informarà al CSS anualment mitjançant un document de caràcter epidemiològic dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'hauran d'incloure seran els de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de les dades dels treballadors de conformitat amb l'establert a l'art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

- f) El CSS haurà de vetllar per la correcta adquisició de nou material de prevenció i a les reunions es podran tractar els criteris tècnics de compra de material. El CSS també vetllarà per la realització de l'avaluació de riscos específics dels llocs de treball que realitzarà el servei de prevenció, atenent les circumstàncies especials i característiques de la població a qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del conveni, sobretot en relació amb el factor de risc de caràcter psicosocial. El CSS farà el control i seguiment de l'estudi ergonòmic que s'elaborarà sobretot tenint en compte aquells llocs de treball susceptibles de patir lesions musculoesquelètiques. L'avaluació de riscos psicosocials, sense perjudici de la intervenció del delegat de prevenció, haurà d'identificar i mesurar, com a mínim, les dimensions psicosocials incloses en el protocol psqcat21 recomanat per la Generalitat de Catalunya. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció des del CSS.

Article 56. Reconeixements mèdics

L'empresa es compromet a efectuar a tots els treballadors que ho desitgin un reconeixement mèdic biennal que serà de caràcter voluntari. Els reconeixements mèdics que s'efectuin hauran de ser específics, adequant-se als riscos inherents als diferents llocs de treball. Seran vigilades de forma particular les condicions de salut de tots aquells treballadors o grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin una vulnerabilitat major.

Article 57. Condicions de treball durant l'embaràs

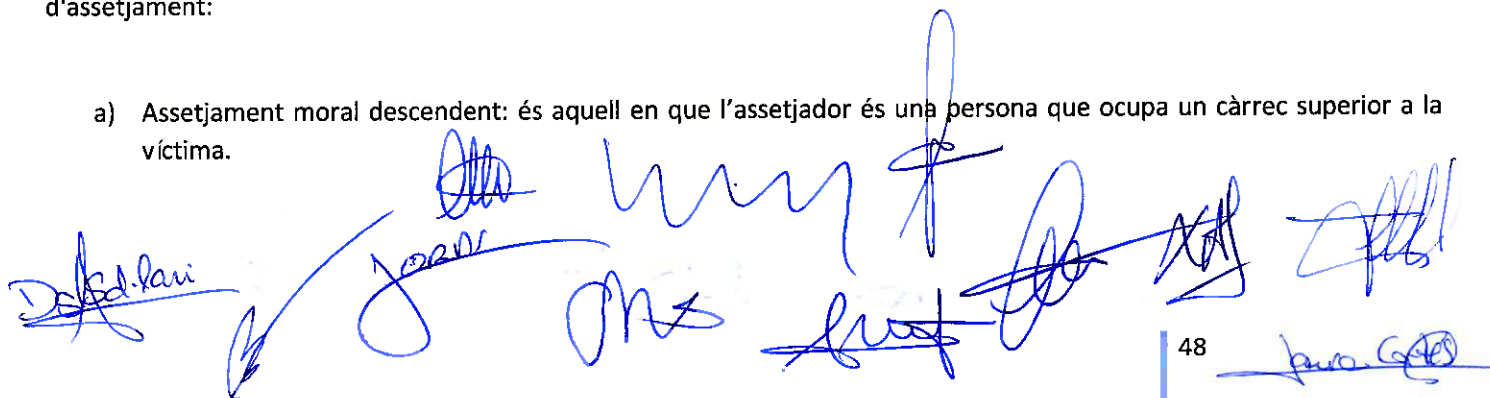
Tant bon punt l'empresa tingui coneixement de que una treballadora està embarassada, aplicarà les mesures necessàries per prevenir qualsevol risc potencial per a la treballadora o per al fetus, tal com indica la Llei de Prevenció de Riscos, la guia SEGO i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (ISNHT). Les treballadores en període d'embaràs, al ser considerades per la legislació vigent un treballador especialment sensible (TES), passaran a ocupar un dels llocs de treball exempts de risc per a les treballadores embarassades i/o amb període de lactància natural, sempre que Salut Laboral i/o el Servei de Prevenció així ho determini.

Article 58. Assetjament

Es considera assetjament psicològic o "mobbing" tota conducta del qui sotmet una persona, generalment del mateix entorn laboral, a un maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que atempta contra la seva dignitat, amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència al lloc de treball, fet que provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals en la persona i afecta negativament l'entorn laboral. L'àmbit de l'assetjament moral serà el centre de treball i si es produeix fora del mateix haurà de provar-se que l'acció és per causa directa o com a conseqüència del treball.

Tipus d'assetjament moral. En funció de la persona que dugui a terme la conducta assetjadora podem distingir tres tipus d'assetjament:

- a) Assetjament moral descendent: és aquell en que l'assetjador és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima.



- b) Assetjament moral horitzontal: la persona assetjadora buscarà entorpir el treball del seu company amb la finalitat de deteriorar-ne la imatge professional i fins i tot atribuir-se a ell mateix mèrits aliens.
- c) Assetjament moral ascendent: és aquell en que l'assetjador és una persona que ocupa un lloc d'inferior categoria jeràrquica a la víctima.

Es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral o psicològic, entre d'altres, els següents:

- a) Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals
- b) Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social
- c) Atacs a la vida privada de la víctima
- d) Atacs a les actituds i creences de la víctima
- e) Agressions verbals

Es considera assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes). Això inclou comportaments físics, verbals o no verbals indesitjats, desenraonats i ofensius per a la persona que n'és objecte si el sotmetiment o la negativa del treballador a aquesta conducta té efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, l'ocupació, la seva continuïtat a l'empresa, els ascensos, el sou o qualsevol altra decisió relativa al seu lloc de treball i si aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori hostil o humiliant per a la persona treballadora.

Es consideren assetjaments sexuals:

Verbal

- a. Fer comentaris obscens.
- b. Fer bromes sexuals ofensives.
- c. Formes de dirigir-se denigrants o obscenes.
- d. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- e. Preguntar o explicar fantasies preferentment sexuals.
- f. Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. - Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- g. Invitacions persistents per participar en activitats socials-lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que no li venen de gust o que són inoportunes.
- h. Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- i. Peticions de favors sexuals.

No verbal

- a. Acostament físic excessiu.
- b. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de forma innecessària.
- c. El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats, etc.) Es considera assetjament per raó de sexe la situació en què es produeix qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu. (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes).

A títol d'exemple s'exposen les actituds, que per si soles o conjuntament amb unes altres, seguint o no una pauta d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe.

- a. Conductes discriminatòries pel fet de ser dona.
- b. Formes ofensives de dirigir-se a una dona.
- c. Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- d. Utilitzar humor sexista.
- e. Menysprear el treball de les dones.
- f. Ridiculitzar les persones que assumeixen treballs que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- g. Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (excloure-les i no prendre-les de debò).

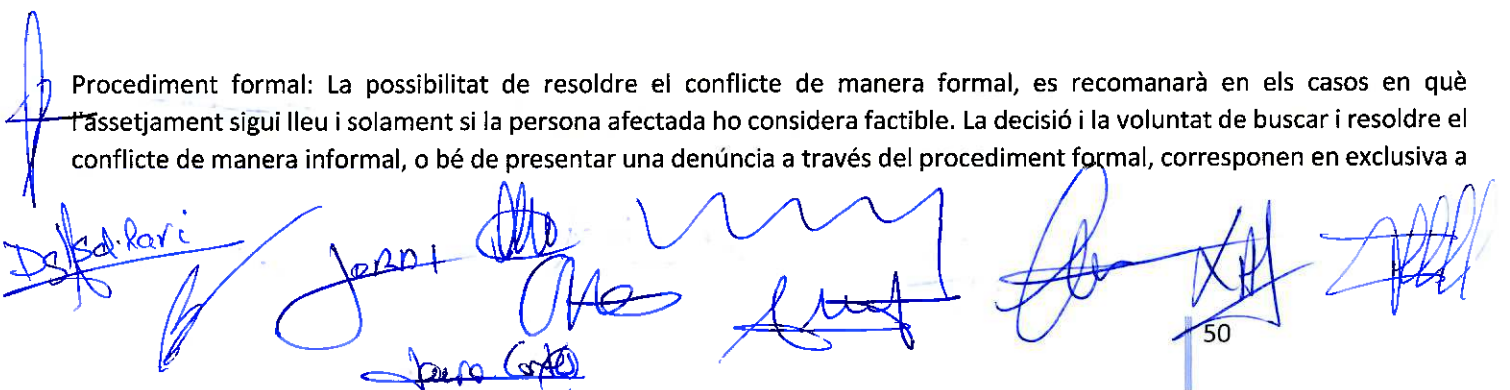
La direcció i el comitè d'empresa consideren que tota persona té dret a un tracte respectuós i digne. Per aquest motiu, l'assetjament al lloc de treball, ja sigui vertical descendent o ascendent així com horitzontal, és inacceptable i no pot ser tolerat sota cap circumstància. Ambdues parts són conscients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

Article 59. Procediment d'actuació en l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

La direcció i el comitè d'empresa consideren un deure ètic i moral de tots els treballadors denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. El personal directiu i els comandaments intermedis han de vetllar perquè els treballadors que denuncien o actuen com a testimonis no pateixin cap tipus de represàlia. Sense perjudici de l'actuació paral·lela o posterior de vies administratives o judicials, la persona assetjada, podrà optar per iniciar un procediment formal dins de l'àmbit de l'empresa. El procediment d'actuació haurà de ser àgil i ràpid, atorgant-li credibilitat, garantint-ne la protecció del dret a la intimitat i confidencialitat de les persones afectades i la no explicació repetida per part de l'assetjat, tret que sigui estrictament necessari.

Així mateix, es protegirà la seguretat i la salut de la víctima. L'actuació promoguda davant les ordres judicials/administratives paraitzarà les actuacions que estiguessin en curs conforme al present procediment, excepte les mesures preventives cautelars que s'haguessin estimat adoptar, les quals romandran vigents fins a la resolució de l'actuació judicial/administrativa.

Procediment formal: La possibilitat de resoldre el conflicte de manera formal, es recomanarà en els casos en què l'assetjament sigui lleu i solament si la persona afectada ho considera factible. La decisió i la voluntat de buscar i resoldre el conflicte de manera informal, o bé de presentar una denúncia a través del procediment formal, corresponen en exclusiva a



50

la persona assetjada. El procediment formal es podrà iniciar en un primer moment mitjançant una nota o correu electrònic de la persona que se senti assetjada a la direcció de Recursos Humans, comitès d'empresa o delegats de personal, formalitzant un document que inclogui nom i cognoms de la persona afectada, fets, raons, lloc, data, etc. que justifiquin la denúncia i signatura de la persona afectada.

El comitè de Seguretat i Salut, o en el seu nom, una comissió delegada, de la qual hauran de formar part necessàriament dos membres del Servei de Prevenció farà una anàlisi prèvia de la situació i si hi ha prou indicis que pot haver-hi assetjament, es crearà una comissió paritària formada per la direcció i el comitè d'empresa que amb el suport i participació del Servei de Prevenció, es farà càrrec de la investigació adient i del seguiment posterior.

Qualsevol assetjament serà tractat amb el rigor, seriositat, rapidesa, confidencialitat, objectivitat i imparcialitat que requereix una situació com la que s'aborda. Es garantirà que les investigacions internes relatives a qualsevol denúncia per assetjament es duguin a terme amb el degut respecte als drets tant de la persona que ha presentat la denúncia com de la denunciada. Es garantirà que tant la persona que presenta la denúncia com la denunciada tinguin dret a ser acompanyades i/o representades per un membre del comitè d'empresa i/o el seu sindicat, o per un representant legal que sigui informat detalladament de la denúncia, la naturalesa de la mateixa i la possibilitat de contestar-la. No es demanarà a la persona que presenti la denúncia que expliqui repetidament els fets quan això no sigui estrictament necessari i la investigació se centrarà en els fets objecte de la denúncia. Es garantirà la possibilitat d'un trasllat o una reorganització de la feina del treballador afectat, si així ho vol, en el cas que treballin junts la persona denunciant i la denunciada, mentre dura l'aclariment dels fets. Els responsables de l'assetjament seran sancionats disciplinàriament. La gravetat de la sanció dependrà de les circumstàncies de cada cas.

Article 60. Desconnexió digital

Per tal d'evitar que s'allargui la jornada laboral més enllà de l'horari a través d'eines com ara la missatgeria instantània o el correu electrònic, el treballador té dret a desconnectar el telèfon mòbil i l'ordinador de l'empresa i a no estar pendent dels missatges que pugui rebre, siguin dels seus superiors o de fonts externes. L'objectiu d'aquesta desconnexió digital és evitar un ús inadequat de les noves tecnologies i prevenir l'estrès, la irritabilitat, l'ansietat i els problemes de cansament que acaben provocant baixes laborals i un rendiment més baix a la feina.



CAPÍTOL XII. DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Article 61. Excedència sindical

El personal que gaudeixi d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, es reincorporarà al lloc de treball al cap de trenta dies d'acabar aquest període d'excedència.

Article 62. No discriminació

Cap treballador no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors poden exposar les seves opinions al lloc de treball. Qualsevol treballador pot ser elector i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat o en una secció sindical.

Article 63. De l'assemblea de treballadors

a) Ha de ser convocada pels delegats del personal, el comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 33% dels treballadors de la plantilla.

b) Té dret a reunions en un local de l'empresa amb l'autorització prèvia de l'empresa.

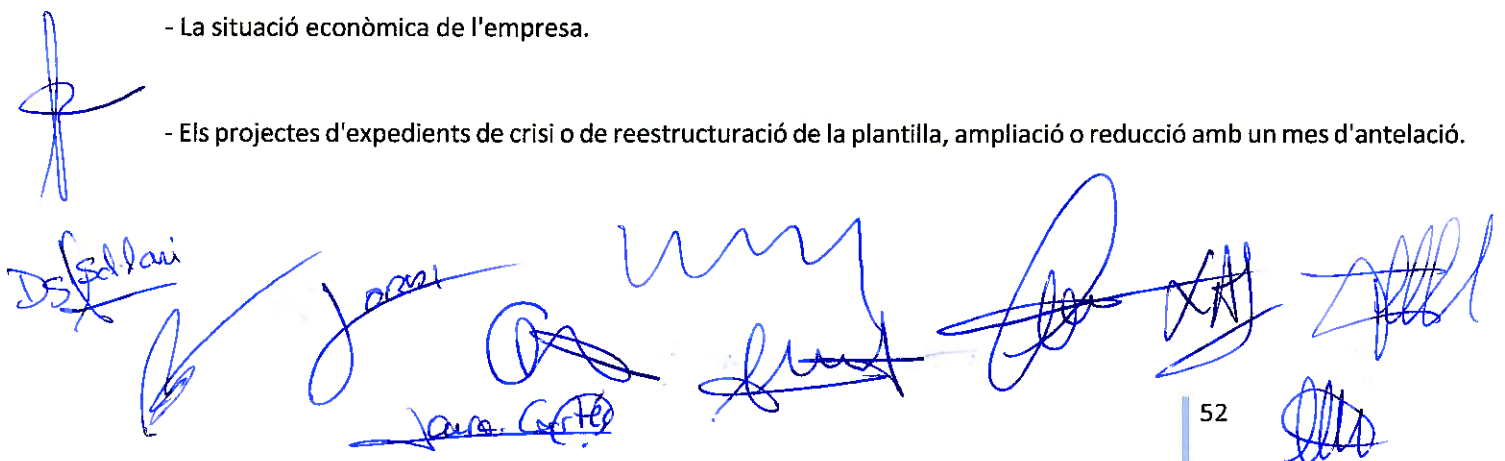
Article 64. Dels delegats de personal i comitè d'empresa

Com a representants dels treballadors de l'empresa:

- Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest conveni.
- Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-se d'acord amb la legislació vigent.
- Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sempre que no siguin competència d'altres estaments i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses, sobre:

- La situació econòmica de l'empresa.

- Els projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció amb un mes d'antelació.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are stylized or crossed out.

- La intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima d'un mes.

- Tenen dret a disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

- L'empresa els proporcionarà tots els mitjans materials necessaris per desenvolupar la seva activitat sindical.

- Els delegats podran acumular les hores dels diferents membres. El número d'hores individuals s'ajustarà a l'escala prevista a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. Les hores de dedicació a tasques sindicals que estableix la normativa vigent pels membres del comitè s'acumularan en una borsa d'hores anuals que gestionarà el propi comitè.

- No s'imputaran al crèdit horari que s'estableix al paràgraf anterior les hores utilitzades per a les reunions de les diferents comissions i del CSS, ni les que hagin estat convocades per la direcció. Tampoc s'imputaran les hores relacionades amb la negociació del conveni col·lectiu.

En allò no establert en aquest article es farà amb referència a l'article 64 de l'ET.

Article 65. Garanties dels representants dels treballadors.

Com a representants legals dels treballadors, els membres del comitè d'empresa gaudeixen de les següents garanties:

- Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què seran escoltats els membres del Comitè.

- Prioritat de permanència al centre de treball en els supòsits de suspensió o extinció de contractes per causes tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció.

- No ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions des del moment de la seva proclamació com a candidats, ni durant l'any següent a l'expiració del seu mandat.

- No ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional pel fet de representar els treballadors.

- Expressar col·legiadament les seves opinions amb llibertat sobre les matèries relatives a l'esfera de la seva representació.

- Cap membre del comitè d'empresa podrà patir discriminació en els drets que com a treballador tingui en els àmbits de la tria del torn de treball, del trasllat, de la promoció, de la formació o de les retribucions complementàries.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, with some appearing to be names like 'Delfabari' and 'Cortés'.

Article 66. De les seccions sindicals de l'empresa

Els treballadors afiliats a un sindicat poden constituir seccions sindicals dins l'empresa. Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que els determina aquest conveni, entre els quals:

- a) Difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.
- b) Reunió als locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'esmenten a l'assemblea de treballadors.

Article 67. Protecció de la intimitat

La direcció es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap de les dades personals o familiars dels treballadors siguin difoses en perjudici de la intimitat dels treballadors.

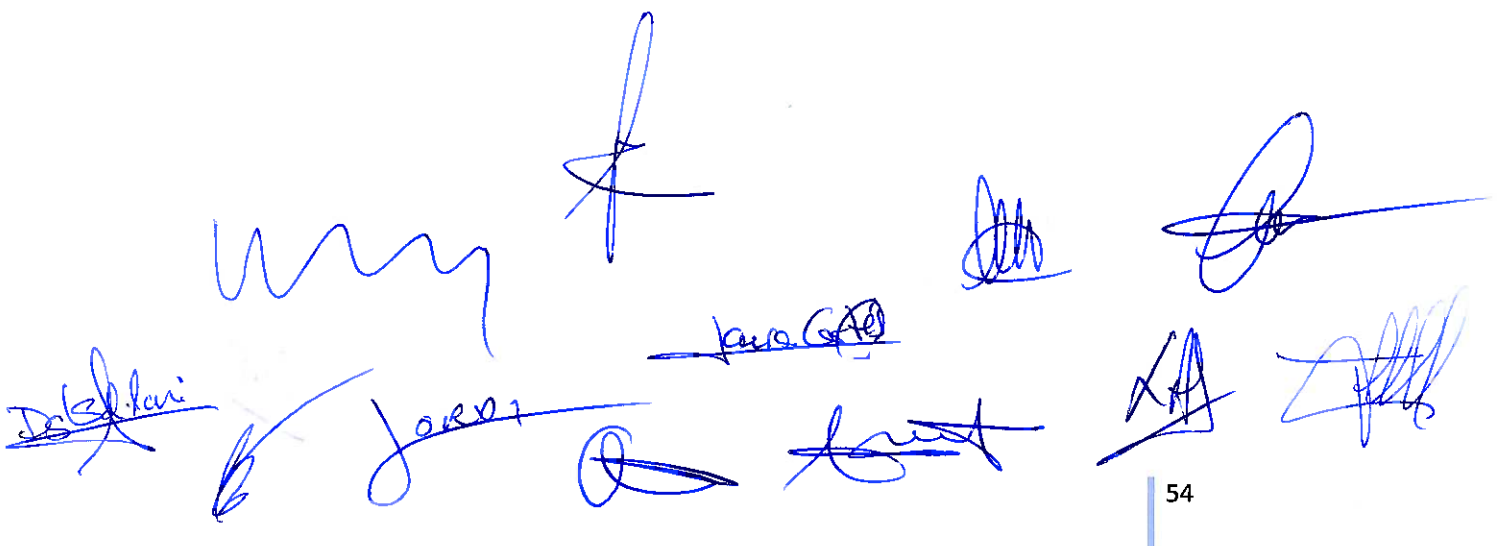
Article 68. Igualtat de tracte i oportunitats

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran d'adoptar, i en els seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en els termes establerts a l'article 85.1 del TRET.

Article 69. Solució de conflictes col·lectius

A l'efecte de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin en l'acord interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Les parts signants del present conveni, en representació dels treballadors i empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la llei reguladora de la jurisdicció social.



CAPÍTOL XIII. DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Comitè professional de l'ACN

Els representants empresarials i el Comitè d'Empresa garanteixen el dret dels treballadors a crear un comitè per preservar l'ètica, el dret a la clàusula de consciència, el secret professional, els drets d'autor i altres drets relacionats.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid-like pattern. The signatures vary in style, from simple and legible to highly stylized and cursive. Some signatures appear to be names, while others are more abstract. The ink is a consistent blue color, and the background is plain white.

ANNEX I. Retribucions

Categoria	Sou base	% de jornada	SOU BASE BRUT ANUAL	SOU BASE BRUT MENSUAL	Complement Responsabilitat Brut Anual (12 pagues).	Complement Corresponsalia Brut Anual (12 pagues).	TOTAL BRUT ANUAL
GRUP G							
Subdirecció	46.614,64	100%	46.614,64	3.329,62	11.581,28	0,00	58.195,93
GRUP F							
Cap de Redacció	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	16.033,31	0,00	44.765,86
Cap d'Administració	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	16.033,31	0,00	44.765,86
Cap d'Organització i sistemes	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	16.033,31	0,00	44.765,86
Cap de Producció Audiovisual	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	16.033,31	0,00	44.765,86
GRUP E							
Responsable de Serveis i contractació	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	10.448,74	0,00	39.181,29
Cap de Secció	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	10.448,74	0,00	39.181,29
GRUP D							
Delegat de Territori amb Complement de Desplaçament	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	5.019,91	5.026,07	38.778,54
Delegat de Territori	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	5.019,91	0,00	33.752,46
Editor	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	5.019,91	0,00	33.752,46
Delegat de Secció	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	5.019,91	0,00	33.752,46
Delegat de Tancament	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	5.019,91	0,00	33.752,46
GRUP C							
Redactor/a amb Complement de Desplaçament	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	0,00	5.026,07	33.758,63
Redactor/a	28.732,55	100%	28.732,55	2.052,33	0,00	0,00	28.732,55
GRUP B							
Tècnic/a Comercial amb Complement Responsabilitat	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	2.579,60	0,00	28.732,55
Tècnic/a Comercial	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Tècnic/a de Recursos Humans amb Complement Responsabilitat	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	2.579,60	0,00	28.732,55
Tècnic/a de Recursos Humans	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Secretari/a de Redacció	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Fotògraf	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Documentalista	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Operador/a de Vídeo	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Community Manager	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
Administratiu/ua - Oficial Primera	26.152,96	100%	26.152,96	1.868,07	0,00	0,00	26.152,96
GRUP A							
Auxiliar Administratiu/ua	21.549,41	100%	21.549,41	1.539,24	0,00	0,00	21.549,41

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

Categoria	Preu hora ordinària plus activitat	Preu hora plus nocturnitat	Nit Pernotació	Preu Hora Diable	Preu Hora Diumenge o Festiu	Preu Hora Fest. Esp.	Preu Hora Nocturna Diable	Preu Hora Nocturna Diumenge	Preu Hora Nocturna Festiu Especial	Preu Quilòmetre	Trienni Preu mes / 12 pagues
GRUP G											
Subdirecció	34,64	51,96	60,03	51,96	60,62	69,28	60,62	69,28	79,67	0,32	46,19
GRUP F											
Cap de Redacció	26,65	39,97	60,03	39,97	46,63	53,29	46,63	53,29	61,29	0,32	46,19
Cap d'Administració	26,65	39,97	60,03	39,97	46,63	53,29	46,63	53,29	61,29	0,32	46,19
Cap d'Organització i sistemes	26,65	39,97	60,03	39,97	46,63	53,29	46,63	53,29	61,29	0,32	46,19
Cap de Producció Audiovisual	26,65	39,97	60,03	39,97	46,63	53,29	46,63	53,29	61,29	0,32	46,19
GRUP E											
Responsable de Serveis i contractació	23,32	34,98	60,03	34,98	40,81	46,64	40,81	46,64	53,64	0,32	46,19
Cap de Secció	23,32	34,98	60,03	34,98	40,81	46,64	40,81	46,64	53,64	0,32	46,19
GRUP D											
Delegat de Territori amb Complement de Desplaçament	23,08	34,62	60,03	34,62	40,39	46,16	40,39	46,16	53,09	0,32	46,19
Delegat de Territori	20,09	30,14	60,03	30,14	35,16	40,18	35,16	40,18	46,21	0,32	46,19
Editor	20,09	30,14	60,03	30,14	35,16	40,18	35,16	40,18	46,21	0,32	46,19
Delegat de Secció	20,09	30,14	60,03	30,14	35,16	40,18	35,16	40,18	46,21	0,32	46,19
Delegat de Tancament	20,09	30,14	60,03	30,14	35,16	40,18	35,16	40,18	46,21	0,32	46,19
GRUP C											
Redactor/a amb Complement de Desplaçament	20,09	30,14	60,03	30,14	35,17	40,19	35,17	40,19	46,22	0,32	46,19
Redactor/a	17,10	25,65	60,03	25,65	29,93	34,21	29,93	34,21	39,34	0,32	46,19
GRUP B											
Tècnic/a Comercial amb Complement Responsabilitat	17,10	25,65	60,03	25,65	29,93	34,21	29,93	34,21	39,34	0,32	46,19
Tècnic/a Comercial	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Tècnic/a de Recursos Humans amb Complement Responsabilitat	17,10	25,65	60,03	25,65	29,93	34,21	29,93	34,21	39,34	0,32	46,19
Tècnic/a de Recursos Humans	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Secretari/a de Redacció	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Fotògraf	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Documentalista	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Operador/a de Vídeo	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Community Manager	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
Administratiu/a - Oficial Primera	15,57	23,35	60,03	23,35	27,24	31,13	27,24	31,13	35,80	0,32	46,19
GRUP A											
Auxiliar Administratiu/a	12,83	19,24	60,03	19,24	22,45	25,65	22,45	25,65	29,50	0,32	46,19

Nota: Aquestes taules salarials resulten d'aplicació l'any 2022, incloent els increments salarials corresponents.

ANNEX II. Grups professionals i Categories

Grups professionals i llocs de treball que hi corresponen.

GRUP A

Auxiliar Administratiu: És la persona que realitza tasques de suport administratiu, incloent, si s'escau, gestió de correu, recepció de trucades telefòniques i visites”

GRUP B

Oficial Primera Administratiu/va: És la persona que posseeix uns coneixements específics de l'àrea administrativa, de recursos humans o economico-financers que l'especialitzen per a unes tasques concretes en aquest àmbit.

Fotògraf/a: És la persona que s'encarrega de la cobertura fotoperiodística d'informacions a petició de la Redacció en Cap.

Documentalista: És la persona que s'encarrega d'organitzar i gestionar l'arxiu informatiu i audiovisual de l'empresa. Atén les demandes tant de la redacció com de clients que fan peticions.

Operador/a de vídeo: És la persona que s'encarrega d'enregistrar continguts audiovisuals i editar-los a petició de la Redacció en Cap.

Secretari/a de Redacció: És la persona que s'encarrega de tasques pròpies de la gestió administrativa i secretariat de la redacció donant suport puntual a la direcció en les tasques que se li encomanin.

Tècnic/a Comercial: En dependència de la subdirecció, delegat comercial o superior en l'estructura comercial, és la persona que s'encarrega de la gestió integral.

Potestativament i supeditat a la disposició pressupostària, pot ser retribuït/da amb el Complement de Responsabilitat del Grup B si acredita un mínim de 5 anys d'experiència en la feina i a decisió de la direcció assumeix la responsabilitat en la confecció dels contractes amb clients en els termes que li marquin els seus superiors.

Tècnic/a de RRHH: És la persona que s'encarrega de gestionar els programes de recursos humans, especialment els de selecció i provisió de llocs de treball, desenvolupament professional i avaluació, confecció de nòmines, i donar suport a la direcció Administrativa en l'àmbit dels RRHH.

Potestativament i supeditat a la disposició pressupostària, pot ser retribuït/da amb el Complement de Responsabilitat del Grup B si acredita un mínim de 5 anys d'experiència en la feina i a decisió de la direcció assumeix la responsabilitat en la programació dels torns de guàrdies i vacances del personal en els termes que li marquin els seus superiors.

Community Manager: És la persona que s'encarrega de gestionar i crear continguts específics per a les xarxes socials (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) amb l'objectiu de potenciar continguts publicats, vetllar per la reputació de l'ACN i créixer entre la comunitat d'usuaris de xarxes socials i posiciona l'empresa com una agència multimèdia. També vetlla per unificar criteris i crear continguts específics per a seccions o territoris (aprofitant els comptes diversificats). Periòdicament pot organitzar campanyes específiques.

GRUP C

Redactor/a: És la persona que efectua tasques de recerca o cobertura a distància, elaboració, supervisió i presentació de la informació, en els formats que se sol·licitin en cada moment (vídeo, fotografia, àudio i/o text), ja sigui en contacte directe amb les fonts o mitjançant l'edició i adaptació de notícies elaborades per altres redactors, des del seu lloc de treball. També dona suport des de la redacció a la resta de redactors que cobreixen informacions.

GRUP D

Delegat/da de Territori: És la persona responsable de la cobertura informativa d'un territori específic. Promou, coordina i supervisa el treball del personal al seu càrrec, al qual encarrega la cobertura de la informació en funció de les previsions diàries en què hi participa activament. Té responsabilitat específica en el seu territori, tractant directament amb la Redacció en Cap.

Delegat/da de Secció: És la persona que dona assistència al cap de secció amb les tasques que li son pròpies i la substitueix quan sigui necessari.

Delegat de Tancament: És la persona responsable del seguiment informatiu (producció i publicació de continguts) en la franja horària més tardana de la jornada, quan Territori o les Seccions han acabat la seva activitat en horari ordinari.

Editor/a: S'encarrega d'editar les informacions que es publiquen, d'assessorar lingüísticament i estilística els membres de la redacció i vetlla per la correcta aplicació d'allò recollit al Llibre d'Estil.

GRUP E

Cap de secció: És la persona responsable d'una secció informativa d'especial rellevància per la seva dimensió. Promou, coordina i supervisa el treball del personal al seu càrrec, al qual encarrega la cobertura de la informació en funció de les previsions diàries en què hi participa activament. Té responsabilitat específica en la seva secció informativa, tractant directament amb la resta de membres de la Redacció en Cap de la qual n'és membre. Substitueix al Cap de Redacció quan sigui necessari.

Responsable de Contractació i Serveis Generals: És la persona responsable de la realització de totes aquelles funcions de caire tècnic pròpies de la gestió en matèria de contractacions i compres, d'elaborar els plecs per licitació, d'alimentar les diferents plataformes administratives de contractació públiques i registres i realitzar el circuit complet de compres fins a la recepció de les factures.

GRUP F

Cap de Redacció: És la persona que coordina la redacció i/o edició informativa amb la responsabilitat davant direcció. Està facultada per assignar les tasques als caps de secció, editors/es, delegats/des i a la resta de personal de redacció, a més d'impulsar la recerca en matèria de nous formats i productes en col·laboració amb la Subdirecció. És membre del Comitè de Direcció i de la Redacció en Cap.

Cap d'Administració i Recursos Humans: És la persona que organitza, coordina i supervisa les tasques de diverses seccions d'una àrea administrativa. Té personal al seu càrrec i realitza les tasques de més responsabilitat. També organitza el compliment de les obligacions en matèria de personal i de prevenció de riscos laborals, així com de la implementació de la política de recursos humans que es determini des de Direcció. És membre del Comitè de Direcció.

Cap d'Organització i Sistemes: És la persona responsable del correcte funcionament dels sistemes informàtics i de la coordinació dels serveis dins l'àmbit informàtic i tecnològic. És membre del comitè de Direcció.

Cap de Producció Audiovisual: És la persona que defineix l'estratègia audiovisual de l'ACN en coordinació amb el departament d'Organització i Sistemes i d'acord amb el cap de redacció. Dissenya les formacions específiques per als periodistes i els plans de supervisió de la producció audiovisual. Lidera nous projectes audiovisuals, un cop aprovats pel comitè de direcció. Assessora i té capacitat de decisió sobre el material més adient per la producció en matèria audiovisual. És membre del comitè de Direcció.

GRUP G

Subdirector/a: És la persona que dona assistència a la direcció amb les tasques i la substitueix quan sigui necessari. És membre del Comitè de Direcció i de la Redacció en Cap. Pot tenir delegades tasques en matèria comercial, tecnològica, de recursos periodístics i projectes.

